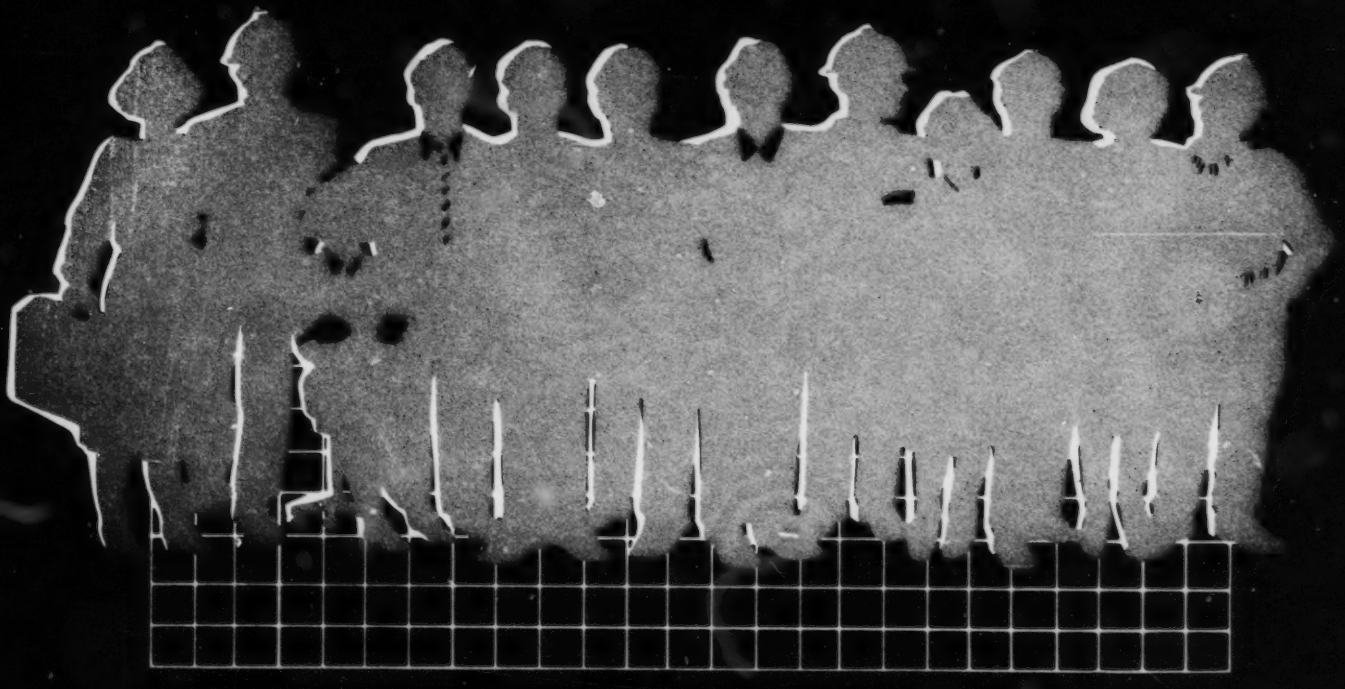
Les
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

LE PARTAGE DU TRAVAIL



Québec

LE PARTAGE DU TRAVAIL:

PROBLÉMATIQUE ET POSSIBILITÉS D'APPLICATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu
Direction de la recherche

Edition produite par la Direction
générale des publications gouvernementales
du ministère des Communications

Dépôt légal - 4e trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-551-09125-X
©Gouvernement du Québec 1985

NOTE: La forme masculine utilisée dans ce document désigne autant les femmes que les hommes

LE PARTAGE DU TRAVAIL : PROBLÉMATIQUE ET POSSIBILITÉS D'APPLICATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

Viviane Acoca

Service des études prévisionnelles
et structurelles en main-d'oeuvre

Direction de la recherche

Avec la collaboration de
Jean-François Manègre

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

AVRIL 1985

"Aussi longtemps que quelqu'un
chercherait en vain un emploi,
les heures de travail seraient
trop longues".

Samuel Gompers, 1890, fondateur de
l'American Federation of Labor

AVANT-PROPOS

La réduction du temps de travail est actuellement au coeur des débats publics lorsqu'il s'agit d'apporter des solutions au chômage élevé et persistant que l'on connaît dans les pays industrialisés et à l'impact négatif appréhendé des nouvelles technologies sur l'emploi.

Le Québec n'échappe pas à ce débat et la Direction de la recherche est heureuse d'y participer en dévoilant au grand public les résultats d'une enquête effectuée dans la fonction publique québécoise sur ce sujet. Il s'agit d'un sondage auprès des travailleurs et des travailleuses des différents corps d'emploi concernant leurs souhaits face aux principales mesures de partage du travail ou de réduction du temps de travail. Ce sondage a pour objectif ultime de mesurer les effets potentiels de "création" d'emplois liés à cette réduction et leurs implications financières.

Les résultats obtenus permettent de croire que le partage du travail peut être envisagé comme une des solutions au chômage actuel et à venir, bien que non l'unique, si l'on tient compte des recommandations que les auteurs ont adjointes à leur analyse à la fin de ce rapport.

J'ose espérer que ce document fera avancer le débat sur le sujet en apportant des solutions concrètes et basées sur une analyse aussi objective que possible des faits.

La directrice de la recherche

Monique Frappier-DesRochers

REMERCIEMENTS

Plusieurs personnes ont collaboré aux diverses étapes de la réalisation de cette recherche. Nous remercions vivement chacune d'entre elles, énumérée ci-après selon l'ordre chronologique de sa contribution.

Michel Gignac, des services informatiques de l'ex-ministère de la Fonction publique, pour avoir fourni tous les éléments indispensables au tirage de l'échantillon.

Marie Blanchard, du Bureau de la statistique du Québec, qui a établi le plan de sondage, avec la collaboration de Louise Guilbault, ainsi que le bilan méthodologique des données recueillies.

Claire Moissan, de la Direction des communications du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, qui a organisé l'impression et l'expédition des questionnaires et la publication de ce rapport.

Denise Soucy, de notre Direction de la recherche, qui s'est chargée de la réception des questionnaires et qui a participé à la dactylographie du rapport.

Michel Roy, de la Direction du développement des systèmes, du M.M.S.R., pour le support informatique.

Francine Dupont, de notre Direction de la recherche, pour avoir produit et compilé la multitude de tableaux utilisés tout au long de l'analyse, en plus d'avoir aidé à l'administration du pré-test du questionnaire.

Jean-François Manègre, de notre Direction de la recherche, qui a assumé l'analyse et la rédaction du chapitre 4 de ce rapport.

Nos remerciements vont également à nos documentalistes Daniel Laflamme et Lisette Desrosiers qui nous ont procuré les nombreux documents de référence de cette recherche.

Nous témoignons toute notre reconnaissance à Thérèse Lépine qui a assumé le traitement et la mise en page du texte de ce rapport.

Merci finalement aux membres du Comité de lecture, pour leurs commentaires et suggestions qui ont contribué à améliorer la qualité de ce texte:

Alfred Cossette, Chef de notre Service

Monique Frappier-DesRochers, Directrice de notre Direction

Hervé Gauthier, du Service de l'analyse et de la prévision démographique, Bureau de la statistique du Québec

Normande Lewis, du Service de l'analyse des conditions de travail et de la rémunération, ministère du Travail.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Avant-propos	i
Remerciements	ii
Table des matières	iv
Liste des tableaux	viii
SOMMAIRE	xii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1. PROBLÉMATIQUE	4
1.1 CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE	5
1.1.1 Tendances générales de la participation à la population active	5
1.1.2 Participation de certains groupes à la population active	10
1.1.3 Perspectives	14
1.1.4 Évolution de la durée du travail et développement du travail à temps partiel	16
1.1.5 Organisation du travail et innovations technologiques	21
1.2 LES POSSIBILITÉS D'ACTION	29
1.2.1 Le partage du travail: un des remèdes possibles au au chômage	29
1.2.2 Formules et mesures de partage du travail	34
1.3 LES APPLICATIONS	40
1.3.1 Expériences étrangères	40
1.3.2 Expériences au Québec	47
1.4 OBJECTIFS DU SONDAGE	51

TABLE DES MATIÈRES
(suite)

	Page
CHAPITRE 2. CADRE MÉTHODOLOGIQUE	54
2.1 ÉLABORATION DU QUESTIONNAIRE.....	55
2.2 POPULATION VISÉE - ÉCHANTILLON.....	56
2.3 CUEILLETTE DES DONNÉES.....	56
2.4 TRAITEMENT DES DONNÉES.....	57
2.5 ÉVALUATION DU TAUX DE RÉPONSE.....	58
CHAPITRE 3. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS	59
3.1 DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON.....	60
3.1.1 Caractéristiques socio-démographiques.....	60
3.1.2 Caractéristiques socio-économiques.....	62
3.1.3 Caractéristiques reliées au travail.....	63
3.2 INTÉRÊT À RÉDUIRE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL.....	68
3.2.1 Niveau d'intérêt selon les caractéristiques socio-démographiques.....	71
3.2.2 Niveau d'intérêt selon les caractéristiques socio-économiques.....	77
3.2.3 Niveau d'intérêt selon les variables reliées au travail.	82
3.2.4 Niveau d'intérêt selon d'autres variables indépendantes.	85
3.3 MODALITÉS DE LA RÉDUCTION HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL.....	98
3.3.1 Moment de la réduction de la semaine de travail.....	98
3.3.2 Formule d'horaire choisie.....	99
3.3.3 Durée d'adoption de la formule.....	102

TABLE DES MATIÈRES
(suite)

		Page
3.4	INTÉRÊT À RÉDUIRE LE TEMPS DU TRAVAIL SELON DIVERSES FORMULES..	106
	3.4.1 Formule selon les caractéristiques socio-démographiques.	109
	3.4.2 Formule selon les caractéristiques socio-économiques....	112
	3.4.3 Formule selon les variables reliées au travail.....	1[illegible]
	3.4.4 Formule selon d'autres variables indépendantes.....	115
3.5	INTENTION D'ADOPTER UNE FORMULE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	119
3.6	RAISONS DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	119
3.7	CONDITIONS ASSOCIÉES À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	125
	3.7.1 Conditions reliées à la réduction de la semaine de travail et à l'augmentation des congés annuels.....	125
	3.7.2 Conditions reliées à la prise de congés sabbatiques.....	130
	3.7.3 Conditions reliées à la retraite anticipée.....	131
3.8	RAISONS ET CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES QUI NE PORTENT AUCUN INTÉRÊT À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	135
	3.8.1 Raisons.....	135
	3.8.2 Caractéristiques.....	136
CHAPITRE 4.	**LES EFFETS SUR L'EMPLOI ET LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES**	142
4.1	ESTIMATION DE L'IMPACT DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	143
	4.1.1 Méthodologie.....	143
	4.1.2 Les principaux résultats obtenus.....	147

TABLE DES MATIÈRES
(suite)

Page

4.2 LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 153

4.2.1 Les coûts..... 153

4.2.2 Évaluation des implications financières pour l'Etat..... 162

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS 170

RÉFÉRENCES 177

APPENDICES 185

Appendice A : Questionnaire..... 186

Appendice B : Plan de sondage..... 202

Appendice C : Bilan méthodologique..... 218

Appendice D : Calcul détaillé du temps libéré par l'échantillon selon chacune des quatre formules de réduction du temps de travail..... 250

Appendice E : Effectifs couverts par l'étude, taille de l'échantillon, nombre de répondants et coefficients de pondération utilisés pour l'estimation..... 253

LISTE DES TABLEAUX

		Page
TABLEAU 1	Taux de chômage publié et taux modifié en fonction de la mesure R7 (inactifs). Québec : moyennes annuelles 1976-1983.....	8
TABLEAU 2	Personnes en chômage depuis 14 semaines et plus en pourcentage de la population active. Québec : moyennes annuelles 1976-1983.....	9
TABLEAU 3	Taux d'activité et taux de chômage selon le sexe et certains groupes d'âge. Québec : moyennes annuelles 1966-1984.....	11
TABLEAU 4	Répartition de la population par groupe d'âge. Québec : 1981 et 2001.....	15
TABLEAU 5	Moyenne des heures travaillées. Québec : moyennes annuelles 1966-1984.....	18
TABLEAU 6	Emploi à temps plein et à temps partiel. Québec : moyennes annuelles 1966-1984.....	20
TABLEAU 7	Possibilités d'action en matière de partage de travail : analyse croisée préliminaire de leurs incidences.....	37
TABLEAU 8	Conventions collectives contenant une clause de partage du travail comme mesure de protection de l'emploi, Québec 1980-1985.....	50
TABLEAU 9	Répartition des répondants et de l'échantillon selon le sexe, l'âge et la catégorie d'emploi.....	61
TABLEAU 10	Caractéristiques des répondants.....	64
TABLEAU 11	Répartition des répondants selon l'intérêt à réduire la semaine de travail.....	69
TABLEAU 12	Intérêt à réduire la semaine de travail selon l'âge et le sexe.....	72
TABLEAU 13	Intérêt à réduire la semaine de travail selon le fait d'avoir ou non des enfants et le sexe des répondants.....	74
TABLEAU 14	Intérêt à réduire la semaine de travail selon le nombre de personnes à charge.....	75
TABLEAU 15	Intérêt à réduire la semaine de travail selon la présence d'autres travailleurs rémunérés dans le ménage.....	76

LISTE DES TABLEAUX (suite)

		Page
TABLEAU 16	Intérêt à réduire la semaine de travail selon la municipalité de résidence.....	77
TABLEAU 17	Intérêt à réduire la semaine de travail selon la scolarité.....	78
TABLEAU 18	Intérêt à réduire la semaine de travail selon la catégorie d'emploi.....	79
TABLEAU 19	Intérêt à réduire la semaine de travail selon le salaire annuel.....	80
TABLEAU 20	Intérêt à réduire la semaine de travail selon le revenu annuel du ménage.....	82
TABLEAU 21	Intérêt à réduire la semaine de travail selon l'ancienneté dans la fonction publique.....	83
TABLEAU 22	Intérêt à réduire la semaine de travail selon la syndicalisation.....	85
TABLEAU 23	Intérêt à réduire la semaine de travail selon l'évaluation des gens à temps partiel.....	86
TABLEAU 24	Intérêt à réduire la semaine de travail selon le niveau de satisfaction relié à l'emploi.....	88
TABLEAU 25	Intérêt à réduire la semaine de travail selon l'importance accordée aux diverses sources de satisfaction.....	91
TABLEAU 26	Répartition des répondants selon divers éléments de la formule d'horaire choisie.....	100
TABLEAU 27	Répartition des répondants selon la durée d'adoption de la formule.....	103
TABLEAU 28	Répartition des répondants selon la formule de réduction choisie.....	107
TABLEAU 29	Formule de réduction du temps de travail selon le sexe des répondants.....	110
TABLEAU 30	Formule de réduction du temps de travail selon la présence d'autres travailleurs rémunérés dans le ménage..	111
TABLEAU 31	Formule de réduction du temps de travail selon le salaire annuel.....	113

LISTE DES TABLEAUX (suite)

		Page
TABLEAU 32	Formule de réduction du temps de travail selon la l'ancienneté dans la fonction publique.....	115
TABLEAU 33	Formule de réduction du temps de travail selon l'évaluation des gens à temps partiel.....	116
TABLEAU 34	Répartition des répondants selon les trois premières raisons invoquées pour la réduction du temps de travail..	121
TABLEAU 35	Répartition des répondants selon les raisons du refus de la proportionnalité des avantages sociaux.....	126
TABLEAU 36	Répartition des répondants selon les autres conditions reliées à la réduction de la semaine de travail et à l'allongement des congés annuels.....	128
TABLEAU 37	Répartition des répondants selon les conditions exigées pour prendre des congés sabbatiques.....	131
TABLEAU 38	Répartition des répondants selon les conditions exigées pour prendre une retraite anticipée.....	132
TABLEAU 39	Répartition des répondants selon les raisons du désintérêt envers la réduction du temps de travail.....	135
TABLEAU 40	Caractéristiques des répondants qui ne portent aucun intérêt à la réduction du temps de travail et de ceux qui s'y intéressent.....	137
TABLEAU 41	Estimation du nombre de personnes-année libérées par formule selon le sexe et la profession.....	148
TABLEAU 42	Personnes-année libérées et effectifs selon la profession	149
TABLEAU 43	Personnes-année libérées et effectifs selon l'âge.....	149
TABLEAU 44	Estimation du nombre de personnes-année libérées à remplacer à chaque année d'application de la réduction volontaire selon la formule de réduction, 1984-1993.....	151
TABLEAU 45	Estimation du nombre de personnes libérant du temps au cours des 3 prochaines années, selon la formule de réduction.....	153
TABLEAU 46	Effectifs des organismes impliqués dans la gestion du personnel au 31 mars 1984.....	157
TABLEAU 47	Hypothèses retenues pour procéder au calcul des coûts et des économies.....	159

LISTE DES TABLEAUX (suite)

		Page
TABLEAU 48	Coûts (+) ou économies (-) associés à la réduction du temps de travail - cinq cas types selon le statut d'emploi des remplaçants.....	161
TABLEAU 49	Coûts et économies de la retraite anticipée pour l'employeur et pour le retraité.....	163
TABLEAU 50	Les coûts (+) et les économies (-) engendrés par la réduction et le partage du travail en 1985 et après 1988 selon deux hypothèses de remplacement.....	167

SOMMAIRE

Cette étude évalue les possibilités d'application de mesures de partage volontaire du travail dans la fonction publique du Québec. Elle vise plus précisément à déterminer, d'une part, dans quelle proportion les fonctionnaires québécois aimeraient volontairement réduire leur temps de travail, moyennant une diminution proportionnelle de leur salaire ainsi qu'à circonscrire les conditions générales auxquelles ils accepteraient de le faire.

Cette étude analyse, d'autre part, la manière dont le temps libéré peut se traduire en embauches compensatoires et donc contribuer à augmenter l'emploi. Elle considère finalement, les principaux coûts et économies qui seraient engendrés par l'application d'un programme de partage du travail dans la fonction publique du Québec.

Les réponses à ces préoccupations furent fournies par un sondage mené au cours de l'hiver 1983 auprès d'un important échantillon (6 847) de fonctionnaires représentés au niveau de l'âge, du sexe et de la catégorie d'emploi.

Avant de lire les résultats de ce sondage, le lecteur intéressé trouvera dans les cinquante premières pages de ce rapport, les principales composantes socio-économiques qui justifient l'application de mesures de partage du travail, ainsi qu'une description sommaire de plusieurs expériences, faites en la matière, dans certains pays européens, aux États-Unis et au Québec.

Les principaux résultats de ce sondage ont été exprimés par 68,5% des personnes échantillonnées. L'estimation de leur précision, qui varie généralement de très bonne à excellente, permet de considérer que ces résultats s'appliquent à l'ensemble des fonctionnaires du Québec.

Il est donc apparu que:

1°) 44,6% des fonctionnaire seraient prêts à travailleur quatre ou trois jours par semaine.

2°) 57,6% des fonctionnaires aimeraient réduire la durée générale de leur travail, soit en en écourtant la semaine, soit en allongeant leurs congés annuels soit en prenant des congés sabbatiques ou une retraite anticipée.

Ces réductions sont demandées de façon différenciée en fonction de plusieurs caractéristiques des répondants dont surtout leur sexe, leur catégorie d'emploi et leur âge. Qu'il suffise de souligner que les femmes, les jeunes, le personnel de bureau et les techniciens préfèrent une semaine de travail réduite, contrairement aux hommes, aux fonctionnaire d'âge moyen et aux professionnels ou cadres qui ont davantage tendance à opter pour des congés annuels prolongés ou pour des congés sabbatiques. Finalement la retraite anticipée intéresse plutôt les hommes, les 45-54 ans, et ceux qui exercent une fonction de maîtrise ou qui sont ouvriers.

Plusieurs raisons motivent cette volonté de travailler moins longtemps. Les principales répondent surtout au besoin de s'occuper de sa famille, de s'adonner à ses loisirs, de réaliser un projet particulier ou de ménager sa santé.

Par ailleurs, certaines conditions seraient exigées avant que les fonctionnaires adoptent effectivement un horaire réduit. En effet, 43% s'opposent à ce que leurs avantages sociaux soient fixés en fonction de leur temps de travail. Des garanties de retour à l'horaire actuel sont exigées par 70% des fonctionnaire tandis que la moitié posent diverses autres conditions parmi lesquelles le maintien de la sécurité d'emploi et de l'ancienneté. Chacune des formules de réduction du temps de travail est assortie de conditions particulières.

Les données ont également montré que le refus de diminuer son temps de travail et son salaire est surtout (77%) motivé par des considérations financières. En outre, 24% des personnes qui s'opposent à ces réductions se disent satisfaites de leur horaire de travail actuel.

Si les fonctionnaires réalisaient effectivement leurs projets de réduire leur temps travail, 30 900 personnes-année seraient récupérées entre 1984 et 1993, ce qui représente une moyenne annuelle de 3 090 postes à temps plein (35 heures/semaine).

Le nombre d'embauches compensatoires dépendra des modalités de remplacement qui seront adoptées. Si l'employeur décide d'embaucher une personne pour combler le temps dégagé par chaque fonctionnaire qui veut volontairement écourter son temps de travail, le nombre d'employés de la fonction publique augmenterait annuellement de 6 000 à 8 000.

En somme, le nombre d'embauches varierait donc entre 3 000 et 8 000 personnes par année.

Il est évident que la mise en oeuvre d'un programme de partage du travail ne se fera pas sans implications financières. L'analyse a donc d'une part considéré les divers coûts additionnels afférents - recrutement, formation, gestion, salaires, avantages sociaux, administration, locaux et équipements. D'autre part, elle a évalué les économies qui en résulteraient. Il est ressorti que les coûts et économies dépendent essentiellement du niveau de salaire des remplaçants et de leur statut. Cependant, dans la plupart des cas, un programme de partage du travail occasionnerait des coûts totaux minimes si ce n'est nuls.

Plusieurs recommandations ont été formulées à la lumière des résultats de ce sondage. La principale suggère au gouvernement d'adopter une politique de partage du travail au sein de son administration. Ceci suppose non seulement qu'il offre des mesures de réduction du temps de travail à ses employés mais aussi et surtout que le temps libéré soit utilisé pour embaucher des personnes à la recherche d'un emploi.

INTRODUCTION

La progression alarmante du chômage au cours des dix dernières années vers des niveaux jugés de plus en plus inacceptables est, à juste titre, une préoccupation prioritaire et constante des gouvernements des pays occidentaux. Qu'il soit la conséquence de l'explosion démographique d'après-guerre, de l'augmentation du taux d'activité des femmes, du ralentissement de la croissance ou d'autres facteurs, le chômage occasionne des coûts financiers, sociaux, économiques et humains considérables.

Des efforts non moins importants sont déployés à travers les pays touchés en vue de trouver les moyens les plus appropriés pour tenter de remédier à cette situation qui échappe aux mesures classiques d'économie politique. D'autant plus que les analystes prévoient que le nombre de demandeurs d'emplois va continuer à progresser au moins jusqu'au milieu de la prochaine décennie et qu'il ne serait pas réaliste de compter sur une reprise de la croissance suffisamment forte pour répondre à cette demande.

Parmi les moyens ou solutions envisagés en vue d'arrêter ou de diminuer le chômage, le partage du travail occupe une place de plus en plus importante, tout en n'ayant aucune prétention d'y remédier absolument. Basé sur des principes d'équité sociale et de redistribution, ce concept implique des réductions individuelles du temps de travail - en termes de durée hebdomadaire, annuelle et de vie active - qui doivent se traduire, selon certains ajustements, par des embauches compensatoires.

Outre les nombreux coûts causés par un taux de chômage élevé, plusieurs autres phénomènes militent en faveur de l'adoption de mesures de réduction du temps de travail. Les plus importants sont le développement et la diffusion des nouvelles technologies qui exigent le recyclage et la formation permanente des individus; les changements de la composition âge-sexe de la population active qui nécessitent des plus grandes flexibilités du marché du travail; la hausse du nombre de familles

composées de deux gagne-pain et la valeur du travail dans la vie des individus qui occasionnent une remise en question du temps et des énergies consacrées aux activités et aux responsabilités professionnelles et aux autres domaines de vie.

Une conclusion assez évidente, quoique souvent méconnue, découle de la juxtaposition et de l'interaction de tous ces éléments: d'une part des personnes désirent accéder à un emploi, sans y parvenir, d'autre part certains parmi ceux qui en détiennent un à plein temps, aimeraient travailler moins longtemps, en autant qu'ils puissent en avoir la possibilité et que leur statut n'en soit pas amoindri.

Il est indéniable que, dans la plupart des cas, le temps libéré par les uns ne pourrait être utilisé de façon simplement arithmétique pour les autres. En fait, les effets du partage du travail ont longuement été débattus dans la plupart des pays occidentaux. Ceux qui aux prises avec des taux de chômage élevés en ont adopté certaines mesures, n'ont pas, jusqu'à présent, eu à les décrier et continuent à les appliquer.

Une des principales idées qui sont ressorties des débats sur le sujet est que l'efficacité des mesures de partage du travail dépend, en grande partie, de l'accueil qui leur sera réservé par les employeurs et les employés ainsi que des conditions de leur application. Une telle constatation, mue par une préoccupation de remédier, même partiellement, aux problèmes du chômage a incité la Direction de la recherche du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu à mener un sondage afin d'évaluer les possibilités de partage du travail dans la fonction publique du Québec. Les résultats de ce sondage sont rapportés ci-après.

Préalablement, la première partie de ce texte décrit sommairement quelques composantes pertinentes de l'environnement socio-économique du Québec: les tendances générales de la participation à la population active, le comportement afférent de certains groupes particuliers

- les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés - ainsi que l'évolution de la durée du travail et le développement du travail à temps partiel, l'organisation du travail et l'innovation technologique. Ce cadre amène directement à la problématique du partage du travail, ses nombreuses formules, manifestations et exemples d'application dans certains pays.

Cette première partie se termine en exposant les objectifs de notre sondage dont la méthodologie est présentée dans la partie subséquente.

Le troisième volet de ce rapport rend compte de l'analyse des 4335 questionnaires qui ont fait l'objet du sondage. Une fois l'échantillon représenté dans son ensemble, le texte s'attarde aux résultats centraux de l'étude: l'intérêt exprimé, tout d'abord, envers une réduction hebdomadaire du travail, le moment et la durée envisagés de son adoption. Vient ensuite l'examen de l'intérêt suscité par diverses formules de temps réduit: réduction hebdomadaire ou quotidienne, allongement des congés annuels, congés sabbatiques et retraite anticipée. Les raisons qui motivent le choix des formules sont ensuite exposées, suivies des conditions de leur mise en pratique.

La présentation des résultats est complétée par une analyse des raisons et des caractéristiques des personnes qui ne montrent aucun intérêt à travailler moins longtemps.

La quatrième partie se concentre sur diverses estimations de l'utilisation potentielle du temps libéré, en termes d'embauches compensatoires, ainsi que sur les coûts directs relatifs à l'application de mesures de partage du travail dans la fonction publique.

Ce rapport présente finalement quelques recommandations que le gouvernement pourrait appliquer au sein de son administration.

CHAPITRE 1 - PROBLÉMATIQUE

1.1 CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE

1.1.1 Tendances générales de la participation à la population active

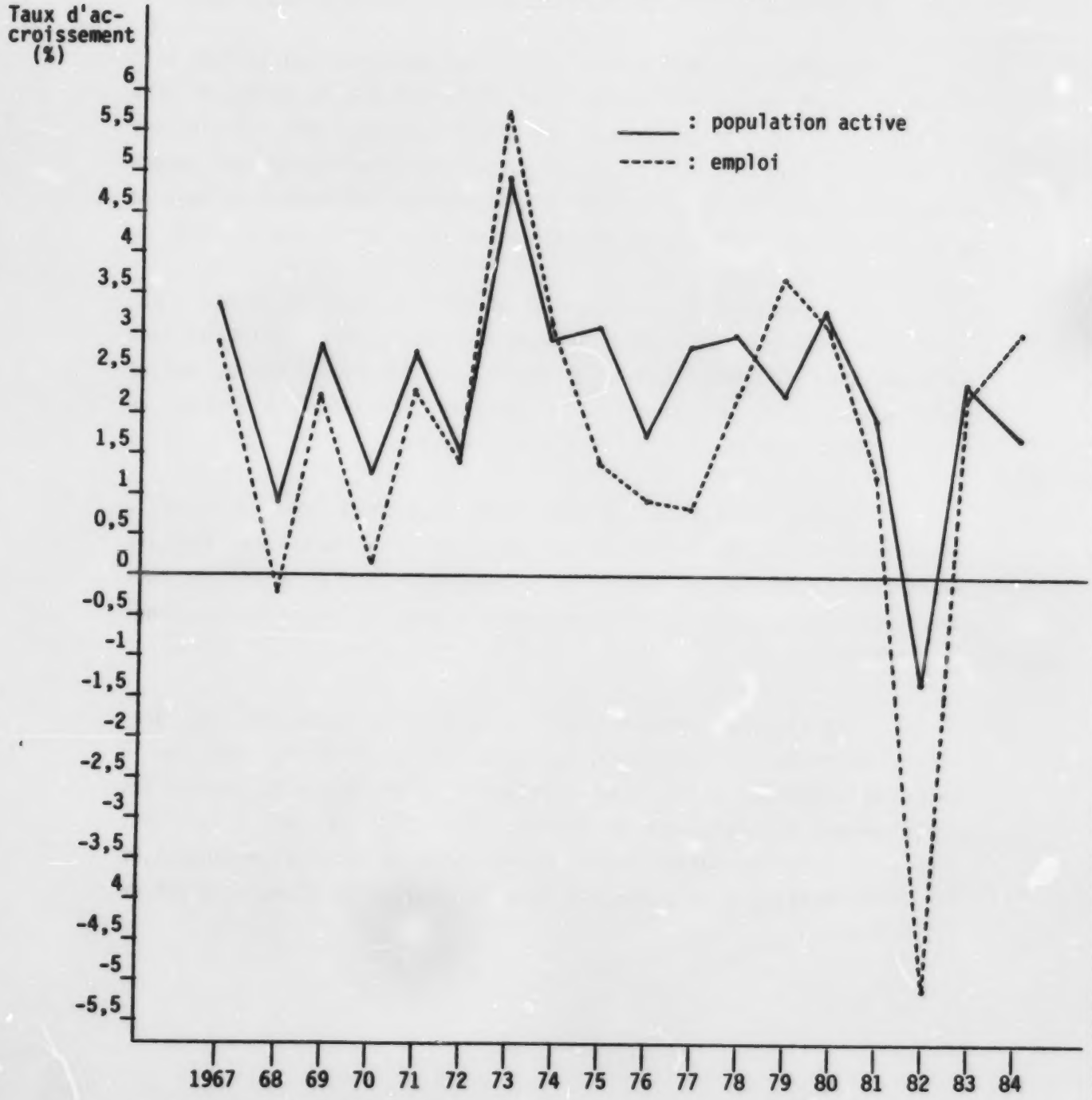
En 1966, le Québec comptait 2 113 000 personnes qui étaient soit en emploi, soit en quête d'emploi. En 1975, 534 000 personnes de plus étaient sur le marché du travail et entre 1976 et 1984, 476 000 s'y rajoutaient. Ainsi en 17 ans, plus d'un million de personnes sont venues grossir les rangs de la population active, ce qui représente un taux de croissance de 25,3% entre 1966 et 1975 et de 16,1% entre 1976 et 1984.

Or, comment cet accroissement s'est-il traduit en termes d'emploi et de chômage? Les données indiquent qu'entre 1966 et 1975, le taux de croissance de l'emploi était de 20,1%; des 534 000 personnes qui se sont jointes à la population active, 407 000 ont réussi à trouver du travail tandis que 147 000 n'y sont pas parvenues.

Pendant la seconde période, soit de 1976 à 1984, l'emploi a augmenté de 10,8%, absorbant 266 000 personnes. Le reste des effectifs ayant contribué à l'augmentation de la population active durant ces huit dernières années, soit 168 000 personnes, a donc dû rejoindre les rangs des chômeurs.

Ces chiffres montrent avec évidence qu'au cours des deux dernières décennies, la population active a crû à un rythme supérieur à celui de l'emploi, sauf, comme l'illustre le graphique 1, durant les trois années de croissance au Québec, 1973, 1979 et 1984. De fait, depuis 1976, la population active québécoise a augmenté en moyenne 1,9% par année tandis que la croissance annuelle moyenne de l'emploi a été de 1,29%.

TAUX D'ACCROISSEMENT ANNUEL MOYEN - POPULATION ACTIVE ET EMPLOI, QUÉBEC 1966-1984



Source: Représentation graphique des données de l'Enquête sur la population active, catalogue 71001, Statistique Canada.

Ces déséquilibres se sont inévitablement traduits par une majoration du taux de chômage au Québec, qui est passé de 4,1% en 1966, à 8,1% en 1975 pour atteindre 12,8% en 1984.

Bien que fort utiles et utilisées, ces données officielles n'en demeurent pas moins incomplètes face à une réalité plus complexe et donc difficile à cerner et à recenser. Nous faisons ici référence à un certain nombre de personnes qui voudraient travailler mais qui ne cherchent pas activement un emploi, ce qui justifie qu'elles soient classées comme inactives selon les définitions de l'E.P.A. La littérature les qualifie de chômeurs ou de travailleurs découragés car ils se retirent du marché du travail ou renoncent à y entrer, évaluant comme très minces leurs chances de se trouver un emploi. Ce comportement est particulièrement aigu en période de récession.

En vue d'avoir une idée plus précise du nombre de chômeurs, Statistique Canada (Duchesne et Webber, 1984) a produit neuf (9) mesures supplémentaires du chômage tenant compte, entre autres, des inactifs ayant cherché du travail au cours des 6 derniers mois mais pas au moment de l'enquête (mesure R7). Le taux de chômage modifié en fonction de cette mesure complémentaire s'éloigne de plus en plus du taux publié: de 1,3% qu'il était en 1976, cet écart est passé à 2,7% en 1983[1] (tableau 1). Il est donc permis de conclure que la proportion de "découragés" augmente en relation directe avec le taux de chômage mesuré.

Le taux de chômage serait donc passé de 10,0% à 16,6% entre ces deux années.

---

1. Les données pour 1984 n'étaient pas encore disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

TABLEAU 1

Taux de chômage publié et taux modifié en fonction de la mesure R7[a] (inactifs). Québec: moyennes annuelles 1976-1983

Année	Taux publié %	Taux modifié %	Écart %	Taux variation %
1976	8,7	10,0	1,3	14,9
1977	10,3	11,7	1,4	13,6
1978	10,9	12,6	1,7	15,6
1979	9,6	11,4	1,8	18,8
1980	9,8	11,7	1,9	19,4
1981	10,3	12,4	2,1	20,4
1982	13,8	16,7	2,9	21,0
1983	13,9	16,6	2,7	19,4

a) Cette mesure élargit la définition du chômage en incluant les inactifs qui ont cherché du travail au cours des 6 derniers mois, mais qui n'en cherchaient pas au cours de la semaine de référence pour des raisons liées au marché du travail.

Source: tableau confectionné à partir des mises à jour effectuées par Webber et Duchesne, Statistique Canada, 1984.

Quoique ces données permettent de mieux apprécier les conditions du marché du travail, il n'est pas évident qu'elles le reflètent très adéquatement. Il se peut fort bien qu'une partie des "inactifs" depuis plus de 6 mois seraient de fait intéressés à travailler si le marché leur offrait de plus grandes possibilités. Néanmoins, il n'est pas facile, à l'heure actuelle, de définir plus précisément la taille de ce groupe de personnes.

Il est, par ailleurs, un indice qui permet de qualifier le chômage, soit sa durée. Bien qu'il y ait lieu de s'inquiéter de la montée du taux de chômage, cette inquiétude devrait devenir plus forte lorsque l'on se rend compte que cet état est de plus en plus permanent. Le tableau 2 indique clairement que la proportion de chômeurs qui connaissent une plus longue période d'inactivité économique croît en relation directe avec le taux de chômage.

Il ne serait pas superflu de souligner ce qui vient d'être énoncé: la proportion de travailleurs découragés ainsi que la durée du chômage augmentent directement en fonction du taux de chômage. De plus, comme le remarque une étude effectuée par la Commission de l'emploi et de l'immigration, à la demande du secrétariat de l'Organisation de coopération et de développement économiques (O.C.D.E.):

> "Si l'on considère le chômage sur une longue période de temps, on peut s'attendre à une certaine fréquence de chômage répétitif. Les caractéristiques individuelles (comme le niveau peu élevé de qualification) qui accroissent le risque de chômage pour une personne donnée à un moment donné augmenteront, si elles persistent, la probabilité de chômage futur". (O.C.D.E., septembre 1983, p. 80).

TABLEAU 2

Personnes en chômage depuis 14 semaines et plus, en pourcentage de la population active. Québec: moyennes annuelles 1976-1983

Année	Moyennes annuelles %
1976	3,5
1977	4,1
1978	4,5
1979	3,7
1980	3,9
1981	4,2
1982	6,8
1983	7,4

Source: tableau confectionné à partir des données de mesures supplémentaires.

Cette constatation s'avèrera de plus en plus vraie au fur et à mesure que la mécanisation remplacera les travailleurs peu qualifiés. Ce sont là des perspectives qui méritent d'être prises en considération pour apprécier l'ampleur de la situation avec plus de justesse et la nécessité d'y remédier avec urgence.

1.1.2 Participation de certains groupes à la population active

Trois groupes principaux à savoir les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés ont particulièrement changé leur comportement face au marché du travail. Voyons ci-après la manière dont ces modifications se sont déroulées:

1.1.2.1 Les femmes

L'augmentation continue des taux d'activité féminins, et ce en dépit de la récession, est l'élément le plus marquant de l'évolution de l'offre de main-d'oeuvre au cours des vingt dernières années, que ce soit au Québec, au Canada ou dans les autres pays de l'O.C.D.E.

De 32,6% qu'il était en 1966 au Québec, le taux d'activité des femmes n'a cessé de croître passant à 33,9% en 1970, à 40,1% en 1975 et à 49,1% en 1984 (tableau 3). À titre de comparaison, celui des hommes a successivement baissé durant ces mêmes années: 80,3% (1966), 78,1% (1970), 77,8% (1975) et 74,7% (1984).

La croissance vertigineuse du taux d'activité des femmes a particulièrement été observée parmi les 25-34 ans et les 35-44 ans, groupes qui ont doublé leur participation au marché du travail entre 1966 et 1984 (passant respectivement de 31,0% et 30,1% à 64,7% et 63,2%).

La main-d'oeuvre féminine a donc changé de profil: elle est maintenant (et le sera de plus en plus) composée de femmes mariées et mères de famille. Ce sont là des caractéristiques qui, bien qu'elles ne soient objectivement guère différentes de celles des hommes qui travaillent, engendreront dans les faits des besoins et des ajustements particuliers des travailleuses et de l'organisation du travail dont des aménagements du temps de travail.

TABLEAU 3

Taux d'activité et taux de chômage selon le sexe et certains groupes d'âge
Québec: moyennes annuelles 1966-1984

TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE SEXE ET CERTAINS GROUPES D'ÂGE

ANNÉE	FEMMES					HOMMES					TOTAL				
	15-19	20-24	55-64	65 +	TOTAL	15-19	20-24	55-64	65 +	TOTAL	15-19	20-24	55-64	65 +	TOTAL
1966	40,3	59,1	24,2	6,0	32,6	41,6	87,2	84,4	28,2	80,3	40,9	72,9	53,6	16,2	56,0
1967	39,4	61,4	22,3	7,0	33,5	41,7	86,4	85,3	26,8	80,2	40,6	73,6	53,0	16,0	56,4
1968	36,4	62,2	23,9	6,4	33,3	40,0	83,5	83,6	25,4	79,0	38,2	72,7	52,9	14,9	55,7
1969	35,1	63,8	23,8	6,0	34,1	39,6	83,6	84,4	23,4	78,7	37,4	73,6	53,1	13,8	56,0
1970	33,8	62,0	23,4	5,7	33,9	38,9	82,3	84,1	22,9	78,1	36,4	72,0	52,7	13,3	55,6
1971	33,2	64,5	26,6	5,3	35,5	39,6	82,9	83,4	18,4	77,8	36,5	73,6	53,9	11,0	56,2
1972	34,1	63,6	25,0	4,9	35,5	41,4	82,3	80,6	17,1	77,5	37,8	72,8	51,7	10,3	56,0
1973	36,4	66,5	26,9	5,2	37,5	44,7	85,2	79,7	18,3	78,6	40,6	75,8	52,1	11,0	57,6
1974	37,9	65,7	25,7	5,4	37,9	46,7	86,5	79,5	18,8	79,1	42,4	76,1	51,3	11,2	58,0
1975	41,3	67,2	24,4	5,1	40,1	47,8	84,4	79,0	18,2	77,8	44,6	75,7	50,3	10,8	58,5
1976	40,2	67,6	24,9	4,1	41,1	45,4	84,0	75,2	13,8	76,4	42,8	75,8	48,7	8,3	58,3
1977	39,5	68,2	24,3	5,2	42,2	48,0	82,9	74,0	13,9	76,5	43,8	75,5	47,8	8,9	58,9
1978	40,9	70,6	26,6	5,8	44,1	45,4	84,1	75,2	12,8	76,4	43,2	77,3	49,5	8,8	59,9
1979	42,1	70,8	26,9	4,2	44,6	47,7	84,0	73,5	12,8	76,6	44,9	77,4	48,8	7,8	60,2
1980	43,1	72,3	27,5	4,4	46,2	50,0	84,5	74,8	12,3	77,0	46,6	78,4	49,7	7,8	61,2
1981	43,0	71,9	27,1	4,2	47,4	49,1	84,2	71,6	10,7	76,4	46,1	78,0	48,0	7,0	61,5
1982	39,0	71,1	26,7	4,4	46,4	43,7	80,0	69,1	11,2	74,4	41,4	75,9	46,6	7,3	60,0
1983	40,8	72,4	27,7	6,0	47,9	44,9	80,9	69,6	9,9	74,7	42,9	76,7	47,5	7,6	60,9
1984	40,9	72,5	26,2	7,1	49,1	46,8	81,1	66,3	10,0	74,7	43,9	76,9	45,1	8,3	61,5

TAUX DE CHÔMAGE SELON LE SEXE ET CERTAINS GROUPES D'ÂGE

ANNÉE	FEMMES					HOMMES					TOTAL				
	15-19	20-24	55-64	65 +	TOTAL	15-19	20-24	55-64	65 +	TOTAL	15-19	20-24	55-64	65 +	TOTAL
1966	7,1	2,7	-	-	3,1	11,9	6,6	6,1	5,9	5,4	9,5	5,0	5,1	4,8	4,7
1967	8,0	3,9	-	-	3,6	14,2	7,5	5,7	7,4	6,0	11,2	6,0	5,0	6,1	5,3
1968	8,8	4,6	-	-	4,0	17,4	10,3	7,4	6,2	7,6	13,4	7,8	6,2	5,3	6,5
1969	12,5	4,4	-	-	4,9	18,3	10,4	8,1	8,5	7,7	15,6	7,8	6,7	7,2	6,9
1970	15,3	6,1	4,1	-	5,9	22,2	13,3	7,8	5,0	8,7	19,0	10,2	7,0	4,1	7,8
1971	15,0	6,5	-	-	5,9	22,4	13,7	7,6	-	9,3	19,1	10,5	6,4	-	8,2
1972	15,3	7,6	-	-	6,8	20,2	14,3	6,7	-	9,0	18,0	11,3	5,8	-	8,3
1973	15,1	7,2	-	-	6,5	18,6	12,5	6,8	-	7,9	17,1	10,1	5,7	-	7,4
1974	12,6	7,9	-	-	6,2	17,4	12,4	6,3	-	7,8	15,3	10,4	5,7	-	7,2
1975	17,5	9,5	6,1	-	9,1	18,7	12,7	5,3	-	7,5	18,2	11,3	5,5	7,5	8,1
1976	17,2	11,6	6,1	-	9,7	20,0	15,0	5,1	-	8,1	18,7	13,5	5,4	-	8,7
1977	21,1	13,8	7,1	-	11,5	22,9	16,4	7,6	-	9,6	22,1	15,2	7,4	-	10,3
1978	22,0	14,3	8,3	-	12,1	23,6	17,0	7,5	-	10,1	22,8	15,8	7,7	-	10,9
1979	20,3	12,7	5,9	-	11,1	20,2	15,3	6,1	-	8,7	20,2	14,1	6,0	-	9,6
1980	21,4	13,6	6,3	-	10,8	21,2	15,6	6,1	-	9,3	21,3	14,7	6,2	-	9,8
1981	20,6	13,7	6,2	-	11,3	21,7	16,6	6,1	-	9,7	21.2	15,3	6,1	-	10,3
1982	24,9	18,3	8,6	-	13,9	31,1	22,6	9,1	-	13,7	28,2	20,6	8,9	-	13,8
1983	25,5	17,7	10,0	-	14,0	28,2	23,6	9,6	-	13,9	27,0	20,8	9,7	-	13,9
1984	22,3	17,1	9,4	-	13,3	23,4	19,3	9,7	-	12,5	22,9	18,3	9,6	-	12,8

SOURCE: Statistique Canada Cat. 71-001, 71-529 et compilations spéciales.

Selon les projections du B.S.Q. (1984), l'évolution du taux d'activité des femmes devrait continuer d'augmenter pour atteindre 49,6% en 1985, 53,7% en 1990, cet accroissement serait encore concentré dans les groupes d'âge 25-34 ans et 35-44 ans. Parallèlement, le taux global d'activité des hommes baisserait de un demi à trois quarts de point de pourcentage à chacun des horizons 1985 et 1990.

Finalement un bref coup d'oeil sur les données du chômage révèle que, contrairement aux hommes, le taux de chômage des femmes a augmenté en relation directe avec leur taux d'activité, connaissant cependant des taux de variation plus élevés. Il est ainsi passé de 3,1% (1966) à 5,9% (1970), à 9,1% (1975) et à 13,3% (1984). Les perspectives du B.S.Q. envisagent que non seulement le taux de chômage des femmes sera plus haut que celui des hommes mais aussi que leur écart croîtra sensiblement au cours des années.

1.1.2.2 Les jeunes

De 40,9% qu'il était en 1966, le taux d'activité des 15-19 ans se situait à 43,9% en 1984, avec toutefois des fluctuations diverses de 4 à 5 points de pourcentage au cours de ces deux périodes. La même observation s'applique au groupe des 20-24 ans dont le taux d'activité a varié autour de 72,0% et 78,4% entre 1966 et 1984. Cette stabilité relative des taux d'activité des jeunes s'explique en grande partie du fait qu'ils allient études et travail.

Le tableau 3 dénote que bien que le comportement des jeunes femmes et des jeunes hommes (15-19 ans) ait été similaire pendant les 17 dernières années, il en a été autrement pour leurs aînés. En effet, les femmes de 20-24 ans ont largement haussé leur participation au marché du travail (59,1% en 1966 à 72,5% en 1984), tandis que leurs pairs réduisaient la leur (87,2% en 1966 à 81,1% en 1984).

Il est, par ailleurs, notoire que les jeunes ont toujours été plus touchés par le chômage que leurs aînés. Ainsi, le taux de chômage des 15-19 ans a plus que doublé (9,5% et 22,9%) entre 1966 et 1984, pendant que celui des 20-24 ans quadruplait presque (5,0% à 18,3%) au cours de la même période. Bien que le taux de chômage des jeunes hommes soit plus élevé que celui des jeunes femmes, celles-ci ont été plus durement frappées qu'eux: en effet, entre 1966 et 1984, les hommes de 15-19 ans et de 20-24 ans ont connu un accroissement global de leur taux de chômage de 97% et 192% respectivement, tandis que celui des femmes de ces groupes d'âge était de 214% et de 533%.

Le B.S.Q. prévoit que le taux de chômage des moins de 25 ans continuera à être élevé jusqu'à l'an 2000, et ce particulièrement pour les 15-19 ans. En guise d'explication à cette prévision, le pronostic émis par l'O.C.D.E. (1982) nous semble assez réaliste: devant les perspectives incertaines, pour ne pas dire très faibles, de l'emploi et la compétition parfois farouche qui s'ensuivra, les jeunes seront tiraillés entre la nécessité de poursuivre leurs études et l'incrédulité de cette nécessité. C'est la raison pour laquelle ils chercheront de plus en plus à mener de front des études à temps partiel et un emploi à temps partiel.

1.1.2.3 Travailleurs âgés

Le taux d'activité des travailleurs de 55-64 ans a décliné de 53,6% à 45,1% entre 1966 et 1984. Cette baisse est totalement imputable au comportement des hommes: leur participation au marché du travail a chuté de 84,4% à 66,3% durant cette période de 17 ans. Parallèlement, les travailleuses de ce groupe d'âge ont haussé leur taux d'activité de 24,2% à 26,2% (tableau 3).

Plusieurs interrogations subsistent quant à leur participation future. Il est probable, comme le prône l'O.C.D.E. (1983), qu'à long terme, leur taux d'activité se stabilise si les travailleurs âgés font l'objet de mesures particulières les incitant à demeurer plus longtemps sur le marché du travail. À moins bien sûr que l'on parvienne autrement à pourvoir les caisses publiques et privées de pension, dégarnies par le vieillissement de la population et donc de la décroissance démographique. Ainsi l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire pourrait retarder le retrait total de certains travailleurs âgés qui préféreraient un retrait plus précoce mais aussi plus progressif du marché du travail. Un emploi à temps réduit pourrait dès lors leur convenir.

La crise économique survenue au Québec en 1982, a relativement épargné les travailleurs âgés par rapport aux jeunes: malgré que leur taux de chômage ait pratiquement doublé entre 1966 et 1984, il demeure à un niveau inférieur à celui atteint par les moins de 25 ans. Cependant, le chômage affecte les travailleurs âgés durant de plus longues périodes et il est fort probable qu'ils subiront plus durement l'impact des nouvelles technologies.

1.1.3 Perspectives

Les perspectives démographiques élaborées par Thibault (1983) prévoient une augmentation de l'espérance de vie, entre 1980 et 2001, de 2,6 ans pour les hommes et de 4,3 ans pour les femmes. Par ailleurs, l'indice synthétique de fécondité aurait une évolution cyclique: il ira en baissant jusqu'en 1984 pour remonter ensuite très lentement jusqu'en 2001, demeurant néanmoins en-dessous du seuil de remplacement des générations.

Ces deux manifestations ne sont pas sans produire d'importants changements de la pyramide d'âge de la population du Québec (tableau 4): les 65 ans et plus ainsi que les 40-65 ans seront plus nombreux contrairement aux 15-39 ans qui diminueront leur importance relative, tandis que les 0-14 ans se maintiendront à leur niveau actuel.

Finalement, le Québec connaîtrait en 2001, un accroissement de 35,6% des ménages, soit un taux trois fois plus élevé que celui de la population. Cette hausse serait en bonne partie tributaire à celle du nombre de ménages dont le chef (personne-repère) est une femme. Aussi, la taille des ménages baissera graduellement de 3,0 (en 1981) à 2,5 en 2001 alors qu'elle était de 4,4 en 1961.

TABLEAU 4

Répartition de la population par groupe d'âge.
Québec: 1981 et 2001

GROUPE D'ÂGE	1981	2001
0-14	1 395 735 21,68%	1 462 855 20,07%
15-39	2 862 755 44,46%	2 501 035 34,31%
40-64	1 610 535 25,02%	2 366 566 32,47%
65 et plus	569 395 8,84%	958 700 13,15%
TOTAL	6 438 420 100,00%	7 289 156 100,00%

Source: Thibault (1983)

Ces indices démographiques prévisionnels permettent d'avoir une meilleure image des comportements économiques probables des individus face au marché du travail. La diminution des taux de natalité devrait, en principe, freiner le taux de croissance de la population en âge de travailler et réduire, par le fait même, le niveau du chômage. Cependant, un grand nombre d'inactifs pourraient ralentir et même empêcher cet équilibre en se mettant à la recherche d'un emploi, augmentant ainsi les taux d'activité.

Le dernier scénario d'évolution de l'économie du Québec élaboré par le Bureau de la statistique du Québec (1984) anticipe une progression de l'emploi de 1,6% par année d'ici la fin du siècle. La population active serait de 3 378 000 personnes en 1990, ce qui représente une variation annuelle moyenne de 1,22%, entre 1985 et 1990. Par ailleurs, le taux d'activité global augmenterait à un rythme d'environ 1%, comparativement à 0,6% pour la période 1966 à 1980. Cette hausse serait surtout tributaire de la hausse de la participation économique des femmes.

Ce scénario prévoit également que le taux de chômage se situerait au-dessus de 13% jusqu'en 1990 puis qu'il baisserait de façon plus marquée vers la fin de cette décennie.

1.1.4 Évolution de la durée du travail et développement du travail à temps partiel

Bien qu'il ne soit pas aisé de décrire précisément l'évolution de la durée hebdomadaire de travail avant 1966, faute de données disponibles, celle-ci a incontestablement diminué depuis le début du siècle. Au Québec, elle est graduellement passée de 60 heures en 1900, à 50 heures en 1940 et à 41 heures en 1960 (C.E.Q. 1984).

Depuis 1966, l'Enquête sur la population active de Statistique Canada recueille des données sur la moyenne des heures travaillées. Le tableau 5 montre que celle-ci a baissé de 15,5% ou 6,2 heures en 18 ans, si l'on considère l'emploi total et de 12,3% ou 5,2 heures, si la base de calcul est le nombre d'heures effectuées pendant la semaine de référence. Il est à noter que ces données ne distinguent ni la durée moyenne du travail à temps plein et à temps partiel, ni les écarts entre secteurs industriels et catégories professionnelles.

La diminution de la durée hebdomadaire du travail est un des nombreux indices de l'abaissement de la durée de la vie active. Celle-ci a effectivement été réduite de beaucoup plus si l'on considère surtout l'augmentation des vacances annuelles, des congés divers (légaux, sociaux, de maladie), de la hausse de l'âge légal d'accès au marché du travail et la baisse de celui de son retrait[1].

Certaines hypothèses, fort plausibles d'ailleurs, attribuent la baisse de la durée de la vie active en général, mais surtout de la durée hebdomadaire du travail, à la forte demande d'emplois réservés aux femmes. De fait, les employés du secteur des services ont une semaine de travail plus courte que les ouvriers ou que les cadres supérieurs.

Il est plus que probable également que la part grandissante de l'emploi à temps partiel dans l'emploi global soit un des principaux facteurs de la réduction de la durée hebdomadaire du travail.

Il convient ici de retracer son évolution. L'augmentation de l'emploi à temps partiel au cours des deux dernières décennies, et particulièrement depuis 1975, est un phénomène remarquable au Québec. Le tableau 6 illustre cette constatation. Entre 1966 et 1975, le nombre d'emplois à temps partiel a presque doublé, passant de 145 000 à 284 000, soit des proportions respectives de 7,2% et de 11,6% de l'emploi total.

---

1. L'abolition de l'âge de la retraite obligatoire vient d'être votée au Québec.

TABLEAU 5

Moyenne des heures travaillées, Québec: moyennes annuelles 1966-1984

Année	Moyenne des heures[1]	Taux de variation	Moyenne des heures[2]	Taux de variation
1966	39,9	-	42,3	-
1967	39,7	-0,50	42,1	-0,47
1968	38,9	-2,02	41,3	-1,90
1969	38,5	-1,03	40,9	-0,97
1970	38,0	-1,30	40,4	-1,22
1971	37,4	-1,58	40,1	-0,74
1972	37,0	-1,07	40,2	0,25
1973	36,8	-0,54	40,0	-0,50
1974	36,7	-0,27	39,9	-0,25
1975	36,1	-1,63	39,3	-1,50
1976	35,5	-1,66	38,5	-2,04
1977	35,3	-0,56	38,0	-1,30
1978	35,5	0,57	38,4	1,05
1979	34,8	-1,97	38,3	-0,26
1980	34,4	-1,15	37,8	-1,31
1981	34,0	-1,16	37,2	-1,59
1982	33,8	-0,59	36,7	-1,34
1983	34,0	0,59	37,0	0,82
1984	33,7	-0,88	37,1	0,27

(1) Moyenne calculée à l'aide du nombre total de personnes occupées.
(2) Moyenne calculée en excluant les personnes qui n'ont pas travaillé pendant la semaine de référence.

Source: Moyennes annuelles de "Enquête de la population active" - Statistique Canada, cat. 71-529 (et compilations spéciales).

N.B. *1974 et avant: Ancienne enquête
*1975 et après: Nouvelle enquête, nombre d'heures effectivement travaillées (tous les emplois).

En 1975, Statistique Canada modifiait sa définition du temps partiel considérant dorénavant une durée maximale de 29 heures au lieu de 34 heures. Ainsi les données furent révisées en conséquence: en 1975 le marché du travail ne comptait plus 284 000 emplois à temps partiel mais 173 000.

En 1984, 359 000 emplois étaient exercés à temps partiel représentant 13,2% de l'emploi au Québec.

Une autre remarque importante qui découle de la lecture des données de ce tableau, est que l'emploi à temps partiel a non seulement connu une progression importante mais qu'il a continué sa croissance pendant la récession tandis que l'emploi à temps plein en subissait les retombées.

Il est bien connu que l'emploi à temps partiel est surtout l'apanage des femmes. Leur part n'a d'ailleurs guère progressé depuis 1966, se situant autour de 70%. Cette constance s'est maintenue malgré qu'elles détiennent une portion grandissante de l'emploi à plein temps et de l'emploi global.

Il est non moins notoire que les caractéristiques des employés à temps partiel divergent d'un sexe à l'autre, que ce soit en termes d'état civil (femmes: mariées, hommes: célibataires), d'âge (femmes: 15-24 ans et 25-44 ans, hommes: 15-24 ans), ainsi qu'au niveau des raisons de l'exercice d'un emploi à temps partiel (femmes: par choix ou par obligations familiales, hommes: études ou par manque de choix).

Finalement, les emplois à temps partiel sont surtout concentrés dans les secteurs des services et du commerce. Certains indices portent à envisager, à court et moyen termes, une progression de l'emploi à temps partiel: l'augmentation du taux d'activité des femmes, la croissance (bien que limitée) du secteur des services, le maintien ou la faible diminution du taux de chômage, l'adoption des nouvelles technologies, etc...

TABLEAU 6

Emploi à plein temps et à temps partiel. Québec: moyennes annuelles 1966-1984

Année	Plein temps N	%	Temps partiel N	%	TOTAL N	%
1966	1868	92,8	145	7,2	2013	100,0
1967	1905	92,0	165	8,0	2070	100,0
1968	1880	91,0	187	9,0	2067	100,0
1969	1908	90,4	204	9,6	2111	100,0
1970	1897	89,7	217	10,3	2114	100,0
1971	1931	89,4	230	10,6	2161	100,0
1972	1959	89,5	232	10,5	2190	100,0
1973	2063	89,2	251	10,8	2314	100,0
1974	2108	88,4	277	11,6	2385	100,0
1975*	2261	92,9	173	7,1	2434	100,0
1976	2274	92,6	182	7,4	2456	100,0
1977	2268	91,6	208	8,4	2476	100,0
1978	2302	91,0	229	9,0	2530	100,0
1979	2365	90,3	254	9,7	2619	100,0
1980	2419	89,8	274	10,2	2694	100,0
1981	2421	88,8	306	11,2	2726	100,0
1982	2270	87,8	314	12,2	2584	100,0
1983	2298	87,0	344	13,0	2642	100,0
1984	2364	86,8	359	13,2	2722	100,0

Note: Certains totaux n'égalent pas toujours la somme des parties, à cause des arrondissements. À partir de 1975, enquête révisée.

Source: Statistique Canada, moyennes annuelles de l'enquête de la population active. (Catalogue 71-529) et compilation.

1.1.5 Organisation du travail et innovations technologiques

Quantifier l'emploi et le chômage, déterminer leur évolution passée et prévoir celle du futur, font partie d'une démarche importante certes, mais qui n'en demeure pas moins partielle à la compréhension de la dynamique du marché du travail. Les aspects qualitatifs du travail prennent d'ailleurs une place de plus en plus grande dans la littérature spécialisée ne serait-ce qu'à cause des nombreuses manifestations que Jallade (1981) relie à la crise du travail: hausse de l'absentéisme et du roulement, retards, grèves et autres indices d'insatisfaction au travail.

Ainsi donc, si l'on excepte les aspects économiques analysés dans la première partie de ce rapport (évolution de l'offre de travail, changement de la composition, âge, sexe de la population active, stabilité du chômage à des niveaux élevés), d'autres éléments plus sociologiques ont concurru à orienter le débat vers la réduction du temps de travail: les besoins accrus de formation et de recyclage sous-jacents au développement technologique, l'éclatement de la cellule familiale et du nombre de familles monoparentales, en même temps que la hausse du nombre de familles comportant deux gagne-pain ou tout simplement le besoin d'une meilleure allocation du temps entre les diverses activités humaines. L'éthique du travail semble avoir changé, celui-ci n'étant plus considéré comme la seule ou la principale source de réalisation des individus. Pour un nombre de plus en plus élevé d'entre eux, le travail est de moins en moins perçu comme une valeur morale à défendre mais comme le moyen de gagner sa vie.

Jacques Delors a énoncé une observation qui reflète bien la crise du travail:

> "... le progrès scientifique et technique n'a pas apporté, en ce qui concerne le contenu et la qualité de la vie de travail, les mêmes effets positifs que dans les domaines du niveau de vie et de la consommation. Notre société s'est montrée plus inventive pour bâtir la société de consommation que pour transformer le milieu de travail" (cité par Guillaume, 1983, page 157).

1.1.5.1 Organisation du travail

Pour comprendre cette crise, Jallade (1981) pose un diagnostic intéressant de l'ajustement de l'évolution technologique à une organisation du travail basée sur des principes tayloristes.

Plusieurs analystes accusent, en fait, le progrès technique d'avoir provoqué cette crise en adoptant une division du travail basée avant tout sur l'augmentation de la productivité des travailleurs. Ceci s'est déroulé de la manière suivante. Plus la technologie s'est développée plus la division de travail a été poussée, augmentant la taille des unités de production lesquelles ont, à leur tour, exigé une planification systématique et une programmation détaillée des tâches à effectuer. Les fonctions de conception ont définitivement été séparées de celles d'exécution.

Les grandes entreprises devaient donc requérir un personnel varié et qualifié pour administrer des emplois de plus en plus diversifiés. La demande de personnel qualifié ayant un niveau d'instruction élevé devait donc augmenter, laissant de moins en moins de place au personnel non spécialisé qui devait voir ses tâches monotones et répétitives remplacées graduellement par des machines. Resteraient alors essentiellement les tâches de planification, d'organisation, de conception et de "management" à combler, fonctions auxquelles les ouvriers pouvaient aspirer. Le chômage étant pratiquement inexistant au cours des années 60, ce scénario optimiste des effets bénéfiques de la technologie sur la nature et la qualité des emplois semblait plus que vraisemblable.

Or, ces perspectives ne se sont pas tout à fait réalisées. L'implantation de technologies nouvelles n'a pas aboli tous les emplois non qualifiés; elles en ont même créé un certain nombre. Les emplois qualifiés que l'on destinaient à une grande partie de la main-d'oeuvre n'en occupent en fait qu'une minorité, ne modifiant, en fait, que légèrement la structure des emplois. De nombreux jeunes qui s'étaient

préparés à occuper des emplois alliant formation poussée, intérêt et accomplissement de soi, ont non seulement dû déchanter du contenu des tâches qu'ils devaient accomplir, (car elles étaient peu spécialisées) mais aussi de la rareté relative des emplois disponibles.

En outre, la poussée du chômage a affecté avec plus d'acuité certaines strates de la population active - les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés - ce qui a créé une segmentation du marché du travail en entités bien distinctes pour ne pas dire parallèles et opposées, en termes d'emploi, de revenu, de conditions de travail et de possibilités de promotion. Somme toute, la réalité n'était pas celle que l'on avait fait miroiter, provoquant ainsi une poussée d'insatisfaction des travailleurs.

De nombreux efforts ont alors été faits dans les années 70 pour améliorer la qualité des emplois ou plus généralement la qualité de la vie au travail, car cette insatisfaction avait des effets négatifs sur la productivité. La restructuration de l'organisation du travail est donc devenue un important objectif de gestion.

En voici quelques exemples:

Le mouvement des relations humaines a recherché l'augmentation de la satisfaction des travailleurs par des incitations matérielles (allongement des vacances, avantages à l'ancienneté, stabilité dans l'emploi...) et par l'amélioration de l'environnement du travail (favoriser les relations entre collègues et entre subordonnés et supérieurs).

L'élargissement et l'enrichissement des tâches, les groupes de travail semi-autonomes, axés sur le contenu et sur la nature du travail, visaient le même objectif mais en prônant que la variété, la diversité et l'initiative sont indispensables à la hausse de la motivation satisfaction des travailleurs.

Plus récemment les groupes d'intervention psycho-sociale ont mis l'accent sur la résolution des conflits entre les groupes de travailleurs afin d'en améliorer l'efficacité et de favoriser leur coopération à des objectifs communs. Ces principes requièrent cependant une décentralisation des responsabilités, une réduction des échelons hiérarchiques et la participation du personnel à la définition des objectifs de l'entreprise.

Ces expériences de démocratie industrielle ou d'amélioration de la qualité de vie du travail visent, somme toute, à restaurer une nouvelle organisation du travail laissant une plus grande place à l'initiative, à la participation et au contrôle des travailleurs sur le processus de production. Si elles se généralisaient, ces pratiques devraient, en principe, avoir des effets positifs sur l'emploi puisqu'elles visent à relever le niveau de satisfaction et de rendement donc, par ricochet, contribuer à la croissance économique.

De plus,

> "la décentralisation des responsabilités et la réduction des unités de travail qu'elles mettent de l'avant, devraient favoriser l'esprit d'entreprise et le travail indépendant, menant ainsi à des perspectives de création d'emplois".
> (Jallade, 1981, page 27).

Cependant, la diffusion de ces expériences au sein des entreprises est tellement lente qu'elles restent marginales et sans impact influent sur l'organisation du travail et sur la croissance économique.

De plus, si l'on se fie à une récente étude de Bernier (1982) sur la polyvalence des emplois, si ces techniques sont imposées aux travailleurs dans le seul but d'accroître la productivité elles ont souvent un effet négatif sur les conditions de travail. L'analyse d'une trentaine d'expériences menées au Québec a en effet montré qu'elles augmentent les charges de travail, diminuent les emplois, créent des conflits entre les travailleurs, leur font perdre leur autonomie et accentuent finalement la division du travail. D'où l'opposition des syndicats à de telles initiatives.

1.1.5.2 Innovations technologiques:

L'introduction de plus en plus rapide des nouvelles technologies dans les entreprises est un phénomène qui complète le tableau qui vient d'être dressé de la situation actuelle et prévisible du marché du travail. Or quels seront les effets de ces innovations techniques sur le volume d'emploi? C'est là une question qui soulève une vive controverse, certains prônant qu'ils vont créer un grand nombre d'emplois d'autres étant d'avis, qu'au contraire, beaucoup d'emplois disparaîtront. Ainsi donc deux scénarios sont plausibles: soit que l'on assisterait à une résorption du taux de chômage, soit à son aggravation.

Certains groupes de travailleurs seraient des cibles plus vulnérables à l'introduction des changements technologiques: les jeunes, les travailleurs âgés et les femmes. Ces groupes font déjà largement, rappelons-le, les frais du chômage.

Au Québec, à l'heure actuelle, les partenaires socio-économiques réunis par la Commission 3 de la Conférence sur l'électronique et l'informatique, se penchent sur les impacts de l'informatisation sur l'emploi et le travail. Devant la rareté des études effectuées sur le sujet, les membres de cette Commission ont conclu dans leur premier rapport

> "... à l'urgence d'effectuer des recherches sur les effets de ces technologies nouvelles sur l'emploi au Québec... afin de pouvoir orienter les actions et implanter les mesures d'adaptation pertinentes" (Commission 3, 1984, page 50).

Cette position n'empêche pas plusieurs autres analystes de pronostiquer l'avenir et même de préconiser certaines solutions. "Mythes et réalités des emplois en science et technologies" est un forum qui a dernièrement (en 1984) été organisé par l'Association canadienne des études prospectives. Les principales constatations émises par les divers experts sont que le Québec n'a pas d'autre choix que de s'adapter aux nouvelles technologies s'il veut rester compétitif sur tous les marchés.

Autrement, son économie deviendrait sous-développée et donc non-concurrentielle ce qui, fatalement, entraînerait un nombre de faillites et de licenciements qui serait supérieur à ceux occasionnés par l'adoption des technologies avancées.

Il est évident que leur adoption nécessite leur intégration au sein de l'entreprise car elles ont, entre autres, des conséquences importantes sur de nombreux aspects de l'organisation du travail et de ses conditions: la qualification des emplois, la formation, la promotion, la santé et sécurité au travail et le réaménagement du temps de travail. Ce qui est préconisé, à l'égard de ce dernier aspect, est la réduction du temps de travail et de la vie active, le développement du travail à temps partiel et l'amélioration de sa pratique.

Bien qu'il semblerait que l'on ait constaté que le développement de l'emploi à temps partiel soit parfois associé à l'implantation des nouvelles technologies, la Commission 3 énonce qu'il est, pour l'instant, difficile d'établir un lien de causalité entre ces deux phénomènes.

RÉSUMÉ

Récapitulons les diverses composantes du contexte socio-économique dans lequel se situe la problématique du partage du travail. La population active a crû, au cours des vingt dernières années, à un rythme supérieur à celui de l'emploi. Ceci a provoqué une hausse remarquable du taux de chômage. Cette hausse est en fait plus notable que les données l'indiquent car elles ne tiennent pas compte de trois phénomènes dont l'ampleur augmente directement avec le taux de chômage: la proportion de travailleurs - ou de chômeurs - découragés, la durée du chômage et sa répétition.

Les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés ont profondément modifié leur participation à la population active et ont connu des taux de chômage plus élevés que les autres groupes de travailleurs. Il est, du reste, prévu que leur offre de main-d'oeuvre va continuer à augmenter à court et moyen termes, mais qu'ils chercheront davantage à occuper des emplois à temps réduit: les femmes, afin de concilier leurs activités professionnelles et familiales, les jeunes, pour poursuivre des études et les travailleurs âgés, s'ils sont encouragés à se retirer graduellement du marché du travail.

Par ailleurs, la baisse de la durée générale du travail au cours des deux dernières décennies est surtout attribuée à l'augmentation de l'emploi réservé aux femmes et au développement de l'emploi à temps partiel dont elles forment la grande majorité. L'emploi à temps partiel a tout de même continué de croître malgré que l'emploi global ait diminué au cours de la récession économique.

L'évolution démographique va continuer ses tendances amorcées au cours des dernières années. Ainsi même s'il est plausible d'envisager que la baisse du taux de natalité contribuerait à l'amélioration de la situation de l'emploi, le vieillissement de la population et la multiplication des ménages (résultant de leur éclatement) compenseraient largement, en maintenant l'activité ou en incitant des inactifs à rechercher un emploi.

Parallèlement, l'organisation du travail, sous l'impact des changements technologiques, a tout d'abord créé une hiérarchisation et une division du travail très poussées, séparant les activités de conception et de décision de celles d'exécution. De plus, le volume d'emplois hautement spécialisés n'a pas augmenté autant que prévu, laissant pour compte un nombre important de travailleurs spécialisés insatisfaits de ne pouvoir occuper des fonctions pour lesquelles ils ont été formés. Plusieurs initiatives de démocratie industrielle ont été appliquées afin de remédier à la crise du travail et de hausser la satisfaction des travailleurs et par le fait même leur productivité, la croissance économique et la création d'emplois. Bien que fort prometteuse, leur application est restée à l'état embryonnaire car elles remettent en question la division des responsabilités et du pouvoir de décision au sein des entreprises. La portée des effets bénéfiques qu'elles laissent envisager en termes de création d'emplois demeure donc très limitée.

De plus, les effets des innovations technologiques sur l'emploi restent assez incertains malgré que plusieurs craignent qu'elles augmenteront le nombre de sans-emploi. Dans cette perspective, le partage du travail est de plus en plus préconisé comme solution d'évitement de l'aggravation de la situation. Par ailleurs, le développement de l'emploi à temps partiel serait, selon certains, tributaire de celui des nouvelles technologies.

Or, aucune analyse réaliste ne prévoit une reprise prochaine de la croissance suffisamment forte pour répondre aux demandeurs d'emplois actuels et futurs. Les gouvernements et autres partenaires ont donc été amenés à envisager d'autres avenues, les mesures classiques d'économie politique s'étant avérées peu efficaces à régler un problème qui occasionne des coûts financiers, sociaux, économiques et humains considérables. C'est ainsi que l'attention s'est tournée vers la réduction du temps de travail, réflexe qui n'est pas dû au hasard. En effet, certains analystes (Guillaume, 1983) remarquent la relation centrale qui existe entre la conjoncture et la durée du travail, la réduction de cette dernière étant plus accélérée en période de récession que de croissance.

1.2 LES POSSIBILITES D'ACTION

Comme le souligne l'O.C.D.E. (1982), deux principales actions peuvent être appliquées pour combler le fossé qui se creuse entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre:

- par une accélération importante de la croissance de la demande finale et de la capacité physique de production;

- ou (et simultanément) par une redistribution du temps de travail dans le sens le plus large du terme.

Comme il a été constaté et prévu que le chômage ne pourrait être résorbé par une croissance suffisante et que ses coûts financiers, sociaux et humains s'avéraient de plus en plus exhorbitants, l'idée est venue de partager le travail entre ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas. Précisons tout de suite que cette perspective ne remplace absolument pas les autres efforts de création d'emplois.

1.2.1 Le partage du travail: un des remèdes possibles au chômage

Le partage du travail ou l'aménagement du temps de travail[1] fait actuellement l'objet d'un débat fort controversé, non pas au niveau de ses répercussions positives sur la qualité de vie des travailleurs, lesquelles sont considérées par plusieurs comme des effets sociaux secondaires, mais quant à ses incidences sur l'emploi et le chômage. Malgré que Best (1981) soit d'avis que plusieurs de ces effets sociaux secondaires (à savoir l'augmentation du temps libre, l'amélioration de la vie familiale, l'accroissement des possibilités de formation et des activités de loisirs et la diminution des problèmes et des coûts reliés au chômage) puissent par eux-mêmes justifier des réductions du temps de travail, il n'en demeure pas moins que leur application dans le cadre d'une politique de l'emploi soit sujette à discussion.

---

1. Le texte référera sans distinction aux concepts de partage du travail, d'aménagement du temps de travail et de réduction du temps de travail.

Les principales questions posées dans ce débat sont clairement exposées dans deux documents (Best 1981 et 1983) auxquels le lecteur pourra se référer pour plus de détails. Qu'il suffise ici d'en rappeler les principales composantes.

Trois facteurs semblent prépondérants lorsqu'on considère les effets immédiats d'une réduction de la durée du travail sur l'emploi et le chômage: les coûts de main-d'oeuvre, la productivité du travail et les coûts globaux de production:

- les coûts de main-d'oeuvre qui incluent les coûts salariaux et non salariaux, varient tout d'abord en fonction du niveau de compensation de la réduction du temps de travail. À cela, s'ajoutent les coûts de recrutement, de gestion, de formation, de cotisation aux divers régimes sociaux, etc.;

- la productivité: la réduction du nombre d'heures de travail, surtout sur une base hebdomadaire, pourrait se traduire par une augmentation de la productivité horaire. Par ailleurs, la réorganisation du travail, qui accompagne généralement une diminution des heures, pourrait avoir un effet positif sur la productivité. Cependant, des améliorations de la productivité du travail sont à double tranchant, rendant incertaine leur influence sur la demande de main-d'oeuvre. D'une part, les gains de productivité peuvent réduire la demande de main-d'oeuvre. D'autre part, ils peuvent l'accroître, en réduisant effectivement les coûts de main-d'oeuvre. Le bilan net de ces effets contradictoires sera fonction de l'élasticité de la demande de main-d'oeuvre par rapport à son coût.

- l'organisation de la production: des réductions de la durée du travail pourraient entraîner la diminution de la durée d'utilisation des équipements ou un réaménagement de la production en vue d'augmenter l'efficacité de l'utilisation des équipements. Ces deux conséquences provoqueraient une hausse des coûts de production, une baisse des niveaux de production et donc une baisse de la demande de main-d'oeuvre. D'autant plus que certaines entreprises seraient tentées de confier une partie de leur production à la sous-traitance.

À ces trois principaux facteurs s'ajoutent d'autres considérations dont l'ampleur est difficile à évaluer. Si la réduction du temps de travail augmentait les perspectives d'emplois:

- une partie des chômeurs découragés se remettront sur le marché du travail, augmentant ainsi la population active;

- un certain nombre d'autres personnes, inactives jusque-là, se rajouteraient également à la population active car elles seraient plus disposées à travailler un nombre moindre d'heures de travail (femmes, travailleurs âgés, étudiants, ...), ou pour un meilleur salaire (à supposer qu'une diminution de la durée du travail ne s'accompagne pas d'une réduction de salaire);

- certains craignent des problèmes d'adéquation entre l'offre et la demande. De fait, il n'est pas évident que les qualifications professionnelles des chômeurs ou des nouveaux actifs correspondent à celles des emplois rendus vacants;

- finalement, certains craignent qu'une réduction du temps de travail augmente le temps supplémentaire, le double emploi ou le travail noir.

En fait les questions que provoque la réduction du temps de travail n'ont pas toutes une réponse négative. Best, qui préconise plusieurs mesures de partage de travail, est d'avis qu'il serait erroné d'énoncer qu'elles aient un impact similaire dans tous les cas: leur effet devrait plutôt varier en fonction de l'entreprise, de la formule de réduction choisie et des mesures d'accompagnement qu'elle comporte.

Il y aurait également lieu d'apprécier les coûts et les effets du partage du travail comparativement à ceux d'autres mesures de création ou de préservation d'emplois.

En outre, toutes ces considérations, si légitimes soient-elles, ne doivent pas pour autant faire oublier les nombreux coûts sociaux du chômage. Ces coûts comprennent aussi bien les divers programmes qui viennent en aide aux sans-emploi, mais aussi les coûts reliés aux nombreux problèmes psychologiques et sociaux du chômage (Bellemare et Poulin, 1983). Les conséquences de l'inactivité économique sont d'ailleurs de plus en plus soulevées dans les études et dénoncées par divers intervenants dont, dernièrement, l'Association canadienne pour la santé mentale (Kirsh 1984). Il est indéniable que le chômage accentue sérieusement plusieurs pathologies physiques, psychologiques et sociales (alcoolisme, dépression, suicide, maladies reliées au stress, criminalité, déviance, dissolution des familles...) auxquels les gens "attribuent un poids plus lourd que les problèmes économiques".

Certains mésestiment ou négligent de tels coûts... parce qu'ils ne sont pas quantifiables. Toutefois, ils apparaissent non moins considérables aux analystes sérieux et soucieux d'évaluer le problème du chômage à sa juste ampleur.

En fait, la réduction du temps de travail ou le partage du travail implique - de par sa définition et ses effets - tous les groupes de la société:

- les travailleurs qui y participent;

- les chômeurs qui en bénéficient;

- les employeurs qui l'introduisent;

- les gouvernements (et donc les contribuables) qui implantent des mesures incitatives ou législatives.

Il est évident que les avantages et inconvénients[1] qui en découlent pour tous, doivent être évalués en regard de ceux qui résulteraient de l'absence d'intervention dans ce domaine.

Pour résumer le débat sur la question, l'O.C.D.E. (1983) constate:

> "Une grande incertitude subsiste d'une manière générale quant aux conséquence directes d'une telle mesure sur l'emploi et le chômage. De nombreux efforts ont été tentés pour procéder à des estimations; mais les résultats ont souvent souffert de l'incertitude des hypothèses de base et du fait que les effets secondaires des mesures adoptées n'ont pas toujours été pris en compte"(page 2).

L'O.C.D.E. conclut donc que la plupart des facteurs soulevés dans ce débat restent à l'état d'hypothèses qui devraient être vérifiées par une recherche et une expérimentation plus poussées. Qu'il nous soit permis de compléter cette conclusion par une autre hypothèse: l'attitude à l'égard du changement et le degré de tolérance envers des taux de chômage élevés conditionnent aussi, en partie, l'idée que l'on a du partage comme une mesure, parmi d'autres, de résorption du chômage.

Les pages suivantes énumèrent les deux principales classifications de formules et de mesures de partage du travail, celle de l'O.C.D.E. et celle de Best.

---

1. Le lecteur intéressé pourra lire l'analyse des avantages et inconvénients de chacune des formules de réduction et d'aménagement des temps de travail, dans la partie 3.3 (pages 34 à 65) du rapport préliminaire de la Commission 3 de la Conférence sur l'électronique et l'informatique.

1.2.2 Formules et mesures de partage du travail

Plusieurs taxonomies ont tenté de regrouper les diverses formules d'aménagement du temps de travail ou de partage du travail qui ont en vue la hausse du taux d'emploi et, par voie de conséquence, la baisse du taux de chômage.

La classification qui suit s'inspire largement de celle proposée par l'O.C.D.E. (1983):

a) les réaménagements de la durée de la vie active

- prolongation de la scolarité
- retraite anticipée
- congés sabbatiques

b) les réductions de la durée annuelle du travail

- allongement des vacances et des congés spéciaux
- augmentation des jours fériés
- octroi de congés sans traitement

c) les réductions de la durée hebdomadaire du travail

- au niveau national ou par branche d'activité, par entreprise, par profession
- réduction volontaire, à titre individuel
- augmentation du temps partiel
- partage d'emploi
- horaires réduits
- diminution des heures supplémentaires
- diminution du cumul d'emploi

Par ailleurs, Best (1979) propose une classification qui bien que quelque peu confuse car elle comporte aussi bien des formules que des mesures de partage du travail, n'en demeure pas moins intéressante. Son objectif n'est pas tant de parvenir à une bonne taxonomie que d'examiner chacune des formules ou mesures en fonction de leur impact possible (avantages et inconvénients) à sept niveaux:

- des incidences sur la productivité et la stabilité des prix
- des incidences sur la création d'emplois et le chômage
- du degré de participation et de l'incidence sur l'emploi total
- des incidences sur le plan de la justice sociale et des groupes-cibles
- de la flexibilité en termes d'implantation et de cessation
- des efficacités administratives et réglementaires
- des effets sociaux secondaires

Sans entrer dans le détail de cette analyse fort intéressante mais tout aussi longue et complexe (le lecteur intéressé pourra consulter le livre de Best), nous présenterons tout d'abord les mesures et formules puis les principales conclusions auxquelles l'auteur arrive.

Les dix-sept formules et mesures sont regroupées en quatre catégories:

a) <u>Mesures propres à entraîner une réduction du temps de travail</u>

i) augmentation des pensions et abaissement de l'âge de départ en retraite

ii) possibilités pour les jeunes de prolonger leurs études

iii) congés sabbatiques

iv) congés d'études en cours de vie

v) indemnisation du chômage partiel

vi) programmes de protection sociale et de garantie des ressources

b) Limitation légale du temps de travail

vii) restriction à la pratique des heures supplémentaires

viii) réduction de la durée hebdomadaire normale du travail

ix) congés annuels légaux

x) scolarité obligatoire

xi) retraite obligatoire

c) Options à long terme pour plus de temps libre et moins de revenus (renoncement à une augmentation du revenu en échange de plus de temps libre):

xii) suppression des incitations fiscales en faveur de certains avantages accessoires du salaire;

xiii) prise en charge par l'État d'avantages accessoires du salaire;

xiv) incitation d'ordre fiscal à la réduction du temps de travail;

xv) mesures destinées à encourager les formules de prestations souples;

d) Options individuelles pour plus de temps libre et moins de revenu (ou élargissement des possibilités de choix individuels en matière de temps de travail par le renoncement à une fraction de salaire pour une augmentation du temps libre):

xvi) mesures destinées à rendre neutre l'impôt sur les salaires;

xvii) subventions de l'État destinées à encourager les options individuelles pour plus de temps libre et moins de revenu;

TABLEAU 7

Possibilités d'action en matière de partage de travail : analyse croisée préliminaire de leurs incidences

Critère / Programme	Productivité et stabilité des prix	Création d'emploi	Niveau de participation	Efficacité eu égard aux objectifs visés et répartition de l'emploi	Souplesse	Administration et souplesse réglementaire	Effets sociaux secondaires
MESURES PROPRES À SUSCITER DES RÉDUCTIONS AU TEMPS DE TRAVAIL							
1. Retraite anticipée		///////	///////	///////		///////	///////
2. Extension des possibilités éducatives pour les jeunes			///////	:::::::	///////		:::::::
3. Développement des congés d'études pour les adultes		///////			///////	///////	:::::::
4. Congés sabbatiques		:::::::	///////	///////		///////	:::::::
5. Indemnisation du chômage partiel			:::::::	:::::::			///////
6. Garantie de ressource	:::::::	:::::::	///////	:::::::	:::::::	:::::::	///////
MESURES DESTINÉES À LIMITER LE TEMPS DE TRAVAIL							
7. Restriction à la pratique des heures supplémentaires		///////	///////				
8. Réduction de la durée hebdomadaire		///////	///////				
9. Congés obligatoires			///////	///////	///////		:::::::
10. Scolarité obligatoire	///////						
11. Retraite forcée		///////	///////			///////	
CHOIX À LONG TERME ENTRE TEMPS LIBRE ET REVENU							
12. Suppression des avantages fiscaux	:::::::			///////		///////	///////
13. Prise en charge des prestations marginales	///////		///////	:::::::			///////
14. Incitations d'ordre fiscal à l'accroissement des loisirs	:::::::	:::::::	:::::::	:::::::			///////
15. Formules de prestations souples	///////	:::::::	:::::::	:::::::		///////	:::::::
CHOIX INDIVIDUELS ENTRE TEMPS LIBRE ET REVENU							
16. Mesures destinées à rendre neutre la taxe sur les salaires	:::::::	///////	:::::::	:::::::		///////	///////
17. Subventions des pouvoirs publics	///////	:::::::	:::::::	:::::::	:::::::		:::::::

CODE (1) ☐ Résultats faibles (2) /////// Résultats moyens ou neutres (3) ::::::: Résultats excellents ou bons

Source: Best, F.: L'état du débat sur l'aménagement du temps de travail dans les pays membres de l'O.C.D.E., O.C.D.E., Paris, 1983.

Best a schématisé les divers impacts de chacune des 17 formules de partage du travail qui viennent d'être énoncées. Le tableau 7 reproduit cette évaluation.

Il conclut que seules deux mesures sont particulièrement prometteuses: l'indemnisation du chômage partiel (mesure 5) et les subventions de l'État destinées à encourager les options volontaires pour plus de temps libre et moins de revenus (mesure 17).

Un rapport de l'Intergroupe Emploi français exprime[1] également l'avis que le travail à temps choisi est une modalité privilégiée du partage du travail car elle ne pèse pas sur les coûts salariaux et ne suscite pas d'incitation officielle à augmenter la productivité.

Bien que plusieurs autres formules méritent, selon Best, un certain intérêt, les suivantes n'offrent que des promesses fort limitées: la restriction des heures supplémentaires, la réduction générale de la semaine de travail, les congés obligatoires (vacances annuelles, jours fériés, congés sociaux...) la scolarité obligatoire, la retraite obligatoire et la suppression des avantages fiscaux en faveur de certains avantages accessoires au salaire.

Étant donné que la formule 5 est déjà en application par le programme fédéral de travail partagé, la formule 17, l'encouragement aux options volontaires pour plus de temps libre et moins de revenus, est celle que nous avons choisie comme objet d'étude. Les subventions de l'État dont Best fait référence, sont, en fait une des mesures d'accompagnement qui resteront à définir, dans l'éventualité où cette formule serait effectivement appliquée.

---

1. Intersocial, no. 89, mars 1983.

Selon les critères de l'analyse effectuée par Best, cette formule aurait de très bons avantages au niveau:

- de l'équité sociale (partage des coûts du chômage) et des possibilités de l'appliquer à certains groupes-cibles particulièrement touchés par le chômage;

- de sa souplesse d'implantation et de sa réversibilité, si l'on décide d'y mettre fin;

- des effets secondaires qu'elle engendre (permettre aux individus de consacrer plus de temps aux activités hors-travail, favoriser l'éducation des adultes, ...);

- de la participation des employés et des employeurs.

La section suivante décrit, à titre d'exemple, les principales mesures et politiques de partage du travail adoptées dans quelques pays européens (France, République fédérale d'Allemagne, Royaume-Uni, Pays-Bas, Belgique et Danemark) et aux États-Unis. Elle relatera, finalement, les quelques expériences menées au Québec, en la matière.

1.3 LES APPLICATIONS

Les premiers programmes de partage du travail furent mis en application il y a une cinquantaine d'années pour pallier les effets de la Grande Crise de 1929. Seule l'Allemagne a maintenu son programme depuis lors, les autres pays les ayant abandonnés après que leur situation économique se soit redressée.

1.3.1 Expériences étrangères

Crowley et Ruth (1983) dressent un tableau comparatif de six programmes de travail partagé adoptés au Canada, en Californie, en Allemagne, en Suède, en France et au Royaume-Uni. Ces programmes visent essentiellement à éviter les licenciements dans des entreprises qui doivent réduire leur production suite à une baisse de la demande de leurs produits. Ces programmes publics interviennent alors pour compenser la perte de salaire des employés qui acceptent de réduire la durée de leur temps de travail afin de maintenir constant l'effectif de l'entreprise. Ainsi l'effet direct de ces programmes n'est pas de diminuer le taux de chômage mais plutôt d'éviter qu'il n'augmente.

D'autres programmes de partage du travail ont été adoptés notamment en Europe. Barou (1983) situe ces expériences autour de trois pôles: la réduction de la vie active, la réduction collective dans le cadre annuel et les réductions optionnelles sous forme de temps choisi. Étant donné que plusieurs modalités ont simultanément été adoptées dans certains pays, nous présenterons ici les principales initiatives mises en place dans quelques pays membres de l'O.C.D.E.

France

La France est l'un des pays qui s'est le plus engagé dans la voie de la réduction du temps de travail. Le document du IXe plan énonce que:

> "... la croissance est le moteur de l'emploi mais elle ne suffit pas à elle seule à résoudre le problème de l'emploi". Ainsi "l'amélioration de la situation passe nécessairement et impérativement par la réduction du temps de travail".[1]

Les priorités de ce plan comportent un programme à deux volets: réduire et aménager le temps de travail, et développer et moderniser le service public de l'emploi[2]. Pour inciter la participation au premier volet, deux actions sont privilégiées: le développement des contrats de solidarité et la promotion du temps choisi.

Les contrats de solidarité, introduits en 1982, s'adressent aux entreprises qui déploient des efforts particuliers pour créer des emplois ou pour embaucher, soit en adoptant des mesures de pré-retraite-démission, soit par une réduction du temps de travail. L'État leur paie alors une compensation d'environ deux tiers du salaire brut dans le premier cas, et une exonération des cotisations sociales, dans le second. Des conditions sont, bien sûr, associées à cette aide. Dans le cas des contrats de solidarité pré-retraite-démission, les employeurs doivent embaucher dans les trois mois suivant le départ, un jeune de moins de 26 ans et maintenir le niveau de ses effectifs pendant au moins un an. Les contrats de solidarité de réduction de la durée du travail exigent, pour leur part, une réduction significative et un engagement minimal sur l'emploi, mettant en évidence l'amélioration de l'emploi par rapport aux perspectives sans réduction des horaires.

---

1. Intersocial, no. 89, mars 1983.
2. Intersocial, no. 95, octobre 1983.

L'objectif des contrats de solidarité est de créer 300 000 emplois en 5 ans (1983-1988).

Le temps choisi est promu par plusieurs formules dont son utilisation dans la fonction publique, la pré-retraite progressive (jumelage d'un travailleur âgé et d'un jeune), les congés sabbatiques et de création d'entreprise, les congés parentaux à mi-temps...

Par ailleurs, une politique du temps partiel fut adoptée (en 1982), dans la fonction publique et dans le secteur privé, avec réduction correspondante du salaire.

Finalement en 1982, un autre décret établissait la semaine de 39 heures, la cinquième semaine de vacances, la limitation du temps supplémentaire et l'âge de la retraite à 60 ans après 37,5 ans de contributions à la sécurité sociale.

Un récent rapport du Commissariat général du plan (1984) traite de l'ensemble des dimensions de l'aménagement et de la réduction du temps de travail en situant l'expérience française par rapport à celles d'autres pays étrangers. Il conclut que l'Ordonnance des 39 heures, soit la réduction graduelle et générale de la semaine de travail, n'a qu'une influence limitée sur l'évolution du chômage à moins d'être associée à des mesures d'aménagement du temps de travail.

Ce rapport constate, entre autres, que le développement de ces mesures n'est pas seulement un moyen de lutte contre le chômage, mais "il est aussi et d'abord un élément indispensable à la diffusion des nouvelles technologies, à la modernisation des entreprises et aux changements concomittants de l'organisation du travail".

République fédérale d'Allemagne

L'accroissement des congés annuels a été une des principales mesures de réduction de la durée du travail en Allemagne, où dès 1978, les accords de la métallurgie ont porté à six semaines les vacances payées. En 1982, les deux cinquièmes des salariés bénéficiaient de cette durée de vacances, celles des autres étant de cinq semaines.

En 1981, 95% des employés de ce pays travaillaient une semaine normale de 40 heures. Cependant, cette durée ira probablement en baissant, les ouvriers de la métallurgie ayant dernièrement obtenu une réduction à 38,5 heures avec compensation salariale.

Le gouvernement ouest-allemand a également instauré un cadre légal facilitant les négociations collectives dans le domaine de la retraite anticipée, permettant aux employés âgés de 58 ans de la prendre avec un revenu de 68% du salaire net. Leurs contributions sociales sont prises en charge par leur employeur et par l'Agence fédérale du travail. L'employeur a alors l'obligation de remplacer le retraité par une personne sans emploi, jeune de préférence.

Royaume-Uni

Mis à part le programme de travail partagé adopté depuis 1979, ce pays possède depuis 1983, un programme de partage d'emplois, le Job Splitting Scheme. Celui-ci vise à encourager les employeurs à partager des emplois à plein temps en deux à mi-temps. Ces emplois doivent être attribués à deux personnes qui travaillent à temps complet si l'un de leur poste est supprimé ou à un salarié et à un chômeur ou à deux chômeurs. Des primes sont assurées aux entreprises pour les encourager à recruter des chômeurs. Cependant, ces primes étant nettement insuffisantes, le programme n'aurait eu qu'une popularité limitée et devait même être aboli au cours de 1984.

Pays-Bas

Les principales options de réduction du temps de travail utilisées en Hollande sont la réduction hebdomadaire, le développement du travail à temps partiel (surtout pour les jeunes qui débutent leur carrière et dans la Fonction publique) et la retraite anticipée.

Considérant qu'il a un important rôle de modèle pour redistribuer l'emploi (Hootsmans, 1983), le gouvernement néerlandais appuie plusieurs mesures de partage du travail. Il fait ainsi de la publicité sur le développement du travail à temps partiel et s'allie aux syndicats pour lutter contre le chômage (17,8% en 1983). En semptembre 1983, la première centrale syndicale du pays a fait de la réduction du temps de travail, sans compensation salariale, sa politique officielle. Afin de collaborer avec le gouvernement, elle a accepté une réduction d'une heure par semaine pendant quatre ans, avec diminution de salaire et augmentation des prélèvements sociaux.

Belgique

Au début de 1981, la réduction de la semaine de travail à moins de 40 heures a été permise par les nombreux contrats sectoriels et de compagnies qui couvrent près de 70% de tous les employés, incluant ceux de la Fonction publique.

En 1982, le gouvernement belge a défini les conditions générales du travail à temps partiel dans son administration, après avoir élaboré un cadre légal à ce mode de travail et ajusté la loi sur la sécurité sociale.

Par ailleurs, le gouvernement préparait en 1982, des accords tripartites permettant aux compagnies d'expérimenter des nouvelles formes d'organisation du travail afin de réduire le temps de travail des employés jusqu'à 32 heures par semaine (avec réduction correspondante de salaire). Ces accords visent à stimuler l'embauche et à utiliser plus intensivement l'équipement sans augmentation des coûts de production. L'État prévoyait rembourser les frais d'administration résultant du recrutement et compenser partiellement la perte de salaire des employés.

En outre, l'âge légal de la retraite fut baissé à 60 ans, sur une base volontaire, à condition que le poste libéré soit occupé par un chômeur.

Danemark

Tout comme la Finlande, le Danemark, qui n'était pas intéressé au partage du travail comme moyen de combattre le chômage, a récemment modifié sa position sur le sujet.

Depuis 1979, les travailleurs danois syndiqués ont la possibilité de prendre leur retraite à 60 ans avec une allocation qui décroît graduellement à l'approche de l'âge normal de la retraite. En 1981, la cinquième semaine de congé a été introduite.

Le gouvernement est fortement en faveur d'une réduction du temps de travail coordonnée par une action internationale. Il a présenté un plan de limitation du temps supplémentaire, à 100 heures par an par travailleur, dont l'application est laissée à la négociation collective.

États-Unis

Les expériences américaines en matière de partage du travail font plutôt référence aux cas de partage d'emploi (ou de postes), dont les premières applications ont été faites en Californie (Meir, 1979; Clark, 1977; MacCarthy, 1981; Levitan et Belous, 1977; Côté, 1984).

Le temps partiel est également de plus en plus favorisé, aussi bien dans la fonction publique fédérale que dans les gouvernements d'États.

Pour finir ce tour d'horizon des expériences étrangères, mentionnons qu'un document de l'O.C.D.E. (1983) présente la position des gouvernements de 17 pays relative à la réduction de la durée du travail comme instrument de politique de l'emploi. Les principales constatations que l'on peut tirer de ce document sont que la majorité de ces pays (République fédérale d'Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni) sont favorables à plusieurs ou à certaines mesures de réduction du temps de travail en vue de créer des emplois, ou au moins de maintenir ceux existants. Néanmoins ces pays n'ont pas forcément tous légiféré en la matière, adoptant parfois une position non interventionniste, mais souvent incitative, afin de favoriser le règlement des diverses mesures par la négociation collective.

De leur côté, l'Islande, le Japon, la Norvège, la Suède et la Suisse sont d'avis que la réduction du temps de travail est essentiellement un outil social d'amélioration de la qualité de vie. Nous nous permettons de souligner que ces cinq pays ont des taux de chômage relativement bas (entre 2% et 4% en 1982) ce qui serait une hypothèse explicative à leur position. Nous pensons en effet qu'il existe une relation générale entre le niveau de chômage d'un pays et sa tendance à considérer la réduction de la durée du travail comme mesure favorable à l'emploi.

D'autres variables telles la présence d'horaires de travail très flexibles, l'attribution de congés pour raisons familiales, sociales, éducatives ou syndicales ainsi qu'une forte proportion d'emplois à temps partiel, sont des facteurs qui influencent cette relation.

Ayant été implantées récemment, la plupart de ces mesures n'ont pas encore (à notre connaissance) été évaluées.

1.3.2 Expériences au Québec

Bien que le débat sur la réduction de la durée et le partage du travail commence à se propager au Québec, une seule mesure est appliquée à l'heure actuelle dans ce domaine. Les autres expériences se reflètent au niveau des conventions collectives. Nous ferons également mention de la mesure 2 du programme d'intégration des jeunes à l'emploi, instaurée en 1979 et disparue en 1981.

1.3.2.1 Programme fédéral de travail partagé

Mis à l'essai et évalué entre 1977 et 1979, ce programme fut abandonné à cause des coûts exhorbitants qu'il requérait. Il fut néanmoins rétabli en 1982 comme tentative d'atténuation de la récession économique.

Son objectif est:

> "d'éliminer la nécessité de recourir au licenciement temporaire éventuel ou immédiat de la totalité ou d'une partie des employés (Emploi et Immigration Canada, 1983).

Cet objectif se réalise en payant des prestations spéciales d'assurance-chômage aux employés qui acceptent, suite à une entente tripartite, de réduire leurs heures de travail afin d'éviter des licenciements dans leur entreprise.

Devant l'accueil très positif réservé à ce programme, autant de la part des employeurs que des employés, son budget initial est passé de 10$ millions à 300$ millions en 1983. En un an, soit de février 1982 à mars 1983, 12 475 demandes furent approuvées par la Commission de l'emploi et de l'immigration Canada, impliquant 249 076 participants et évitant 104 530 mises à pied.

L'évaluation préliminaire de ce programme estime qu'entre 51% et 72% des licenciements effectifs ont été empêchés par les accords de travail partagé. Ainsi son efficacité au niveau de l'ensemble de la société est jugée bonne, étant donné la situation économique qui prévaut.

Ce programme contient un aspect qui a, selon nous, une importance non négligeable en période de crise économique: il met en évidence l'idée de solidarité sous-jacente et garante de l'efficacité de toute lutte contre le chômage.

1.3.2.2 P.I.J.E. 2

En 1979, le gouvernement du Québec lançait un programme de création d'emplois réservé à l'intégration des jeunes (18-29 ans) à l'emploi (P.I.J.E.). Ce programme comprenait cinq volets dont l'un était consacré au partage de l'emploi dans le secteur privé.

Les entreprises admissibles à ce programme recevaient une subvention pour chaque poste permanent à temps plein comblé par un jeune, suite à la diminution de la semaine régulière de travail (sur une base volontaire) des travailleurs déjà en emploi dans ces entreprises. Le montant des subventions accordées permettait de défrayer les coûts des travaux des comités multipartites et 50% du salaire du stagiaire (coût moyen: 4 500$). Les avantages sociaux n'étaient pas couverts par cette subvention.

Cette mesure du P.I.J.E. n'a pas connu un succès foudroyant: après trois ans d'opération, soit de 1979 à 1981, il permit l'embauche de 47 personnes avec un budget total de 41 879$ (budget d'engagement 53 601$).

En 1981, suite à une restructuration des programmes de création d'emplois, le PIJE fut modifié et certaines des mesures qu'il comprenait, dont le partage de l'emploi, furent abolies[1].

1.3.2.3 Analyse des conventions collectives

La clause partage du travail est définie, par l'analyse des conventions collectives comme étant une "mesure consistant à répartir différemment le volume de travail à effectuer et à réduire le nombre d'heures travaillées par un groupe de salariés de manière à assurer du travail à un nombre plus élevé de salariés". Cette définition se rapproche de celle du travail partagé du programme fédéral.

Le tableau de la page suivante nous indique l'évolution de cette clause depuis 1980. Il indique clairement que la proportion de conventions comprenant une clause de partage du travail a diminué depuis 1981. Par contre, la proportion d'employés couverts par cette clause a graduellement augmenté jusqu'en 1983. Cependant, en avril 1985, cette proportion a diminué de 45% par rapport à décembre 1983.

---

1. Le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu a tout récemment annoncé la mise sur pied d'un programme expérimental de partage de travail dont les grandes lignes se rapprochent beaucoup de celles du P.I.J.E. 2.

TABLEAU 8

Conventions collectives contenant une clause de partage du travail comme mesure de protection de l'emploi. Québec : 1980-1984

	EN VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 1980	
	Conventions (%)	Employés (%)
Aucune disposition	93,7	94,7
Disposition	6,3	5,3
TOTAL	100,0	100,0
	EN VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 1981	
	Conventions (%)	Employés (%)
Aucune disposition	92,4	92,5
Disposition	7,6	7,5
TOTAL	100,0	100,0
	EN VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 1982	
	Conventions (%)	Employés (%)
Aucune disposition	92,8	91,8
Disposition	7,1	8,2
TOTAL	100,0	100,0
	EN VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 1983	
	Conventions (%)	Employés (%)
Aucune disposition	94,2	90,1
Disposition	5,8	9,9
TOTAL	100,0	100,0
	EN VIGUEUR AU 16 AVRIL 1985	
	Conventions (%)	Employés (%)
Aucune disposition	95,4	94,6
Disposition	4,6	5,4
TOTAL	100,0	100,0

Sources:

1) Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec, 1980, 1981, 1982. C.R.S.M.T., ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre (1981-1982) ministère du Travail (1983).

2) 1983: Guilloteau, J.F.: "Conditions de travail contenues dans les conventions collectives en 1983", Le Marché du travail, mars 1984.

1.4 OBJECTIFS DU SONDAGE

Deux principales conclusions tirées de l'analyse qui précède ont orienté le sondage mené dans la Fonction publique du Québec.

Premièrement, deux formules de partage du travail doivent être retenues en priorité: l'indemnisation du chômage partiel et l'encouragement aux options volontaires pour plus de temps libre et moins de revenu. La première formule étant déjà appliquée au Québec par le biais du programme fédéral de travail partagé, restait la seconde à savoir la réduction volontaire de la durée du travail et de salaire.

Deuxièmement, les nombreux analystes de la question s'accordent pour dire qu'avant d'appliquer des politiques incitatives de partage du travail

> "... la question fondamentale sera de savoir quel accueil sera réservé au programme proposé car de la réponse à cette question dépendront par définition les effets sur l'emploi et le chômage" (O.C.D.E., 1983, p. 10).

L'accueil dont il est ici question inclut aussi bien la réaction des employeurs que des travailleurs. C'est auprès de ces derniers que nous avons décidé, dans un premier temps, de sonder les préférences relatives à l'égard du revenu et du temps libre.

Plus précisément, nous voulons déterminer:

1° dans quelle mesure des personnes détenant actuellement un emploi à plein temps seraient intéressées à réduire volontairement la durée de leur temps de travail et leur salaire;

2° les conditions associées à une telle réduction;

3° la quantité de temps ainsi concédé qui pourrait être utilisé pour embaucher des personnes à la recherche d'un emploi ainsi que les coûts d'application d'un programme de partage du travail dans la Fonction publique du Québec.

Le personnel de la Fonction publique du Québec a été la population visée pour réaliser ces objectifs. Les raisons de ce choix sont les suivantes:

a) la Fonction publique ne recrute pratiquement plus depuis quatre ou cinq ans;

b) une partie des personnes à la recherche d'un emploi ne peuvent se tourner vers les employeurs du secteur privé, le secteur public étant traditionnellement le seul à pouvoir les absorber. Nous songeons particulièrement aux spécialistes des sciences sociales et humaines, mais il y en a d'autres;

c) et surtout qu'en termes méthodologiques, nous avions des avantages inestimables que ce soit pour définir rapidement la population visée, pour tirer un échantillon statistiquement supérieur ou pour recueillir des données à des coûts minimes.

Bien que ce sondage soit d'abord exploratoire nous avions tout de même une certaine idée du profil des personnes intéressées à réduire volontairement leur temps de travail pour acquérir davantage de temps libre. En effet, quelques études (Best, 1981, B.S.Q., 1983) ont relaté des résultats de sondages semblables, permettant ainsi de formuler certaines hypothèses:

- de façon générale, la réduction du temps de travail sur une base hebdomadaire ou autre, intéresse davantage les femmes que les hommes;

- il existe une relation directe entre le niveau de revenu du ménage et l'intérêt à vouloir réduire son temps de travail;

- les travailleurs appartenant au groupe d'âge moyen, soit de 25 à 34 ans, sont les plus intéressés par une diminution du temps de travail;

- l'intérêt pour la réduction de la durée du travail diminue avec le nombre de dépendants économiques (personnes à charge) lorsque ces derniers ne sont pas des jeunes enfants;

- l'intérêt croît en relation directe avec la scolarité;

- les travailleurs plus qualifiés - professionnels et cadres - manifesteront un intérêt plus élevé que les autres;

- les travailleurs résidant dans une région métropolitaine sont plus intéressés à travailler moins longtemps que ceux qui demeurent dans des petites localités.

- les travailleurs moins satisfaits de leur emploi ont davantage tendance à vouloir en réduire la durée que ceux qui en sont satisfaits.

CHAPITRE 2 - CADRE MÉTHODOLOGIQUE

2.1 ÉLABORATION DU QUESTIONNAIRE

L'instrument de mesure utilisé dans ce sondage est un questionnaire élaboré en fonction des principales variables de l'étude ainsi que des variables secondaires pertinentes à la vérification de certaines hypothèses. Le tableau suivant présente le cadre conceptuel sous-jacent au questionnaire.

Un pré-test fut administré auprès d'une quarantaine de personnes dont les caractéristiques se rapprochaient de celles de l'échantillon visé. Plusieurs personnes ayant une bonne connaissance de l'élaboration des questionnaires furent également invitées à en commenter la première version.

La version finale du questionnaire (dont copie est présentée à l'appendice A) comprend 44 questions principales réparties sur 13 pages. La plupart des questions ont été précodifiées.

CADRE CONCEPTUEL

Variables dépendantes	**Variables indépendantes**
1. Intérêt à réduire la durée du travail: a) réduction hebdomadaire - formule d'horaire souhaitée de l'horaire réduit b) toute autre formule de réduction 2. Conditions de réduction: a) proportionnalité des avantages sociaux b) garanties de retour à l'horaire actuel c) autres conditions	1. Raisons de l'intérêt ou du non-intérêt à réduire 2. Variables socio-démographiques (sexe, âge, situation familiale, nombre de dépendants, lieu de résidence). 3. Variables socio-économiques (catégorie d'emploi, scolarité, salaire annuel et revenus totaux du ménage). 4. Variables reliées à l'emploi (ancienneté, horaire de travail, supervision, syndicalisation). 5. Autres variables explicatives (expérience et opinion du temps partiel, satisfaction au travail, sources de satisfaction).

2.2 POPULATION VISÉE - ÉCHANTILLON

Ce sondage visait l'ensemble des employés réguliers de la Fonction publique du Québec à l'exception du personnel de cabinet, des agents de la paix et de leurs cadres. La taille de la population-cible ainsi délimitée est de 46 470 employés (sur un total de 54 590 employés réguliers). Le Bureau de la Statistique du Québec fut sollicité pour faire le plan de sondage, dont copie est annexée à ce rapport. L'échantillon fut stratifié selon la technique aléatoire simple, de façon indépendante dans chacune des 40 strates formées par les trois variables d'échantillonnage.

Sexe : 1- homme
2- femme

Age : 1- moins de 25 ans
2- 25-34 ans
3- 35-44 ans
4- 45-54 ans
5- 55 ans et plus

Catégorie d'emploi : 1- professionnels et enseignants
2- personnel de bureau, techniciens
3- ouvriers
4- cadres et personnel de maîtrise

L'échantillon ainsi tiré comprenait 6 847 noms, soit 14,7% de la population visée.

2.3 CUEILLETTE DES DONNÉES

La cueillette des données s'est déroulée entre novembre 1983 et janvier 1984. Elle comprenait l'expédition du questionnaire, d'un premier rappel (accompagné d'une autre copie du questionnaire) deux semaines plus tard et d'un second rappel, quelque trois semaines après le premier.

Les trois expéditions ont été acheminées par courrier interne dans le but d'atteindre les destinataires au travail et de réduire les frais de sondage.

2.4 TRAITEMENT DES DONNÉES

La grande majorité des questions ont été formulées sous forme fermée ou semi-ouverte, afin de minimiser les efforts de codification des questionnaires. Quelques-unes cependant devaient demeurer ouvertes et leur codification fut confiée à une firme privée de traitement de données. Celle-ci procéda également à la vérification visuelle de chacun des questionnaires ainsi qu'à la saisie et à la validation des données.

Leur traitement a été effectué en partie par le service du développement informatique du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. L'autre partie du traitement fut assurée par la technicienne de notre Service.

L'analyse statistique des résultats de ce sondage est essentiellement basée sur le chi carré. Ce test sert à déterminer la signification des différences relevées entre deux variables. Il permet aussi de voir si une relation systématique existe entre elles - auquel cas nous concluons à une dépendance statistique - ou si cette relation est due au hasard - ce qui est interprété comme indépendance statistique.

Le seuil de signification choisi pour la présente analyse est de 0,001, autrement dit lorsque nous déduisons une relation systématique, la probabilité d'erreur est de 1 sur 1000.

Signalons que si le chi carré aide à décider si deux variables ont un lien de dépendance ou d'indépendance, il ne permet pas de définir la force de cette relation. Néanmoins ce test nous est apparu suffisant pour le type d'analyse à effectuer compte tenu des objectifs visés par cette étude.

2.5 ÉVALUATION DU TAUX DE RÉPONSE

Un total de 6 847 questionnaires furent expédiés. Plusieurs centaines ont été retournés, leurs destinataires ayant changé d'adresse. Nous avons pu en retracer une bonne partie, cependant 352 d'entre eux n'ont pu l'être.

Par ailleurs, 168 personnes n'étaient pas éligibles à participer à l'enquête soit parce qu'elles avaient quitté la Fonction publique, soit parce qu'elles travaillaient déjà à temps partiel[1]. En retranchant, comme il se doit, les 520 cas de mauvaise adresse et d'inéligibilité, et en considérant que 4 335 questionnaires ont été analysés, nous obtenons un taux de réponse de 68,5%. Ce taux devrait, à notre avis, être considéré comme très satisfaisant compte tenu du fait que les deux principaux syndicats de la Fonction publique ont carrément demandé à leurs membres de boycotter le sondage.

Il est d'ailleurs difficile d'estimer l'effet de ce mot d'ordre sur le taux de réponse ou sur le biais possible au niveau de l'intérêt ou du non-intérêt des répondants et des non-répondants à réduire leur temps de travail, sans se perdre en conjectures. Il se peut que certains aient consenti à ce boycottage en ne répondant pas au questionnaire tandis que d'autres auraient plutôt préféré signifier leur refus de toute formule de réduction de la durée du travail. Il est probable également que ceux qui n'étaient pas d'accord avec ce boycottage, aient davantage participé au sondage, gonflant ainsi, la proportion d'intéressés. Cependant cette hypothèse ne semble pas appuyée par les résultats de croisement des variables intérêt et syndicalisation qui révèlent un intérêt moindre parmi les syndiqués. Nous pensons qu'en fin de compte, l'intervention des syndicats a produit des effets qui ont dû s'annuler, influençant donc marginalement le taux de réponse et la population de répondants.

---

1. Elles furent éliminées de la population-cible.

CHAPITRE 3 - PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

3.1 DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

Avant de présenter les résultats des principales questions du sondage (variables dépendantes) à savoir l'intérêt et les conditions de réduction du temps de travail, il importe préalablement de dresser un portrait général des répondants. Leurs caractéristiques (variables indépendantes) contribueront ensuite à nuancer ou à expliquer l'intérêt à réduire la durée du travail.

3.1.1 Caractéristiques socio-démographiques

Le tableau 9 représente les répondants en fonction de leur sexe, de leur âge et de la catégorie d'emploi qui sont les trois variables d'échantillonnage retenues.

sexe: près des deux tiers des répondants sont des hommes, un peu plus du tiers des femmes.

âge: presque tous les répondants ont au moins 25 ans. Ils se répartissent de manière assez équilibrée au sein des diverses catégories d'âge, avec tout de même une plus forte concentration dans le groupe d'âge 35-44 ans. Ceci explique que leur moyenne d'âge soit de 42,4 ans tandis que la médiane se situe à 41,0 ans.

catégorie d'emploi: la plus forte concentration de répondants (40,2%) est du personnel de bureau ou des techniciens. Les professionnels et enseignants comptent pour un peu plus du quart tandis que le personnel de maîtrise et les cadres regroupent 22% des personnes ayant participé au sondage. Un dixième des répondants sont des ouvriers.

TABLEAU 9

Répartition des répondants et de l'échantillon selon le sexe, l'âge et la catégorie d'emploi

SEXE	Répondants %	Échantillon %	Taux de réponse %
Masculin	64,2	62,2	65,1
Féminin	35,8	37,8	59,8
TOTAL	100,0	100,0	

ÂGE	Répondants %	Échantillon %	Taux de réponse %
Moins de 25 ans	5,9	6,8	54,7
25-34 ans	23,6	22,6	65,7
35-44 ans	28,1	24,9	71,5
45-54 ans	21,4	22,8	59,0
55 ans et plus	20,8	22,9	57,7
TOTAL	100,0	100,0	

CATÉGORIE D'EMPLOI	Répondants %	Échantillon %	Taux de réponse %
Professionnels et enseignants	27,9	25,8	62,5
Personnel bureau et techniciens	40,2	39,2	58,6
Ouvriers	9,9	16,9	33,2
Personnel maîtrise et cadres	22,0	18,0	69,7
TOTAL	100,0	100,0	

Lorsque l'on compare la répartition des répondants à celle de l'échantillon selon ces trois variables de stratification[1] il s'avère qu'elle coïncide de façon satisfaisante au niveau du sexe et de l'âge malgré que les répondants de 35-44 ans soient sur-représentés. C'est surtout au niveau de la catégorie d'emploi qu'il y a lieu de souligner la sous-représentation marquée des ouvriers et la sur-représentation du personnel de maîtrise et des cadres. Ces écarts doivent être gardés à l'esprit lors de l'appréciation des résultats de l'analyse subséquente.

3.1.2 Caractéristiques socio-économiques (tableau 10)

scolarité: les répondants ont terminé, en moyenne, 14 années d'études; la médiane se situe à 13,5 années. Les deux cinquièmes ont obtenu leur dernier diplôme au niveau secondaire ou primaire; une proportion semblable détient un diplôme universitaire; 18% ont terminé des études collégiales.

salaire annuel: le salaire annuel moyen des répondants est de 28 783$, la médiane se situe à 27 108$. De fait, les trois cinquièmes (59,7%) gagnent moins de 30 000$, 18,9% recoivent entre 30 000$ et 39 999$ et 21,5% ont une rémunération égale ou supérieure à 40 000$.

situation du ménage[2]: seuls 12,7% des répondants vivent seuls; un quart forment un ménage avec une autre personne, les autres vivent avec au moins deux autres personnes.

---

1. Les lecteurs désirant de plus amples renseignements sur cette question peuvent consulter le plan de sondage à l'appendice B.
2. Plusieurs indicateurs permettent de circonscrire les unités de vie des individus. L'état civil est celui qui a généralement été utilisé jusqu'à présent. Cependant, selon nous, il ne représente plus adéquatement les nombreuses formes d'associations que les individus contractent à l'heure actuelle. C'est pourquoi la notion de ménage nous a semblé plus adaptée à la réalité et suffisante pour répondre aux besoins de cette recherche.

nombre et âge des enfants: un tiers (34,2%) des répondants n'ont pas d'enfant. En fouillant un peu plus les données, il s'est avéré que 86,7% des moins de 25 ans, et surtout que 45% des 25-34 ans n'ont aucun enfant. Fait à relever également, deux fois plus de femmes que d'hommes (respectivement 52% et 24%) sont sans enfant, ce qui s'explique en partie du fait qu'elles soient un peu plus jeunes qu'eux.

La proportion de répondants ayant un ou plusieurs enfants en bas âge (moins de 6 ans) est d'un tiers. Elle est la même pour ceux qui ont des enfants plus âgés. Seul un dixième des répondants vivent avec des enfants de 25 ans ou plus.

nombre de personnes à charge: le nombre moyen de personnes à charge des répondants est de 1,47. Ce chiffre reflète la répartition suivante: 34,2% n'ont aucune personne à charge, 21,6% en ont une, 18,5% en ont deux et 25,8% en ont au moins trois.

revenu familial total: plus de la moitié (57,7%) des répondants vivent dans un ménage au sein duquel au moins une autre personne occupe un emploi rémunéré. Ce fait explique que la moyenne des gains annuels des ménages, incluant le salaire des répondants, se situe à 45 878$. La médiane est de 40 828$.

3.1.3 Caractéristiques reliées au travail

expérience de travail et ancienneté: Les répondants travaillent, en moyenne, depuis 21 ans. Ce nombre peut paraître élevé si l'on oublie que leur moyenne d'âge est de 42,4 ans.

Leur ancienneté au sein de la Fonction publique est nettement inférieure: près de la moitié d'entre eux (47,8%) y sont depuis un maximum de 10 ans cependant qu'un tiers est fonctionnaire depuis plus de 15 ans.

TABLEAU 10

Caractéristiques des répondants

Scolarité	
moyenne 13,3 ans	médiane 13,5 ans
11 ans et moins	25,0%
12 à 15 ans	38,9%
16 ans et plus	36,1%
Dernier diplôme obtenu	
primaire et secondaire	42,6%
collégial (gén. et prof.)	17,9%
universitaire	39,6%
Salaire annuel	
moyenne 28 783$	médiane 27 108$
moins de 20 000	28,7%
20 000 à 29 999	30,8%
30 000 à 39 999	18,9%
40 000 et plus	21,5%
Nombre total de personnes dans les ménages	
1	12,7%
2	24,3%
3	21,3%
4	23,8%
5 et plus	17,9%
Enfants	
oui	65,8%
non	34,2%
Nombre de personnes à charge	
aucune	34,2%
1	21,6%
2	18,5%
3 et plus	25,8%
Emploi(s) rémunéré(s) dans ménage	
oui	57,7%
non	42,3%
Revenu annuel du ménage	
moyenne 45 878$	médiane 40 828$
moins de 20 000	10,8%
20 000 à 29 999	17,0%
30 000 à 39 999	17,8%
40 000 à 49 999	21,1%
50 000 à 59 999	12,0%
60 000 à 69 999	7,7%
70 000 et plus	13,7%

TABLEAU 10 (suite)

Caractéristiques des répondants

Expérience totale de travail	
moyenne 20,8 ans	médiane 19,5 ans
10 ans et moins	24,5%
11 à 20 ans	29,2%
21 à 30 ans	23,5%
31 ans et plus	22,9%
Ancienneté Fonction publique	
moyenne 12,7 ans	médiane 11,0 ans
5 ans et moins	17,5%
6 à 10 ans	30,3%
11 à 15 ans	19,8%
16 à 20 ans	16,3%
21 ans et plus	16,1%
Ancienneté emploi actuel :	
moyenne 7,4 ans	médiane 6,0 ans
3 ans et moins	33,2%
4 à 6 ans	19,8%
7 à 9 ans	16,3%
10 à 14 ans	17,2%
15 ans et plus	13,5%

Durée hebdomadaire travail	
Moins de 35 heures	2,4%
35 heures	74,7%
plus de 35 heures	22,8%
Horaire :	
variable	57,6%
fixe	42,4%
Syndicalisation :	
oui	73,3%
non	26,7%

Un tiers des répondants occupent leur emploi actuel depuis moins de 4 ans, 30,7% y sont depuis plus de 9 ans, les autres se situent entre ces deux durées d'ancienneté; la moyenne est de 7,4 ans.

horaire de travail: les trois quarts travaillent 35 heures par semaine, qui est la durée réglementaire des fonctionnaires et des professionnels.

Plus d'un cinquième travaillent plus longtemps, reflet de la semaine de travail des cadres et des ouvriers.

L'horaire variable est adopté dans 42,4% des cas. L'analyse montre que le personnel de bureau et les techniciens sont la catégorie d'emploi qui applique le plus cet horaire (60% d'entre eux) contrairement aux ouvriers (12,9% l'ont adopté).

syndicalisation: environ les trois quarts (73,3%) des répondants sont syndiqués. Ce taux est inférieur à celui de la population-cible (89,8%).

RÉSUMÉ

Le portrait-type de la personne ayant participé à ce sondage se résume ainsi: elle est de sexe masculin, a une quarantaine d'années, et fait soit partie du personnel de bureau et technicien, soit de la catégorie des professionnels. Sa scolarité moyenne est de 14 années et elle gagne un salaire annuel moyen de 28 800$. Elle forme un ménage avec 1 ou 2 autres personnes, a au moins un enfant dont l'âge varie entre le préscolaire et l'adolescence.

Elle a une ou deux personnes à charge, et vit avec au moins une personne qui détient un emploi rémunéré. Le revenu annuel moyen de son ménage est de quelque 46 000$. Elle travaille depuis 21 ans dont une douzaine dans la Fonction publique du Québec. Elle occupe son emploi actuel depuis environ 7 ans. Celui-ci est de 35 heures par semaine, oeuvrées selon un horaire fixe ou variable. Enfin ce répondant-type appartient à une association syndicale.

L'énumération de ces caractéristiques montre avec évidence que le groupe de répondants est particulièrement privilégié au niveau de la scolarité, du salaire et de la catégorie d'emploi (il va sans dire que ces variables sont interdépendantes). Par ailleurs, la taille moyenne et le revenu annuel des ménages sont l'un inférieur, l'autre nettement supérieur, à ceux de l'ensemble des ménages québécois.

Nous pouvons dès lors envisager que le niveau d'intérêt qui sera manifesté envers une réduction de la durée hebdomadaire de travail, moyennant une diminution proportionnelle de salaire, sera généralement plus élevé que celui d'une population qui serait économiquement moins favorisée. Les résultats qui suivent confirment largement une telle supposition.

3.2 INTÉRÊT À RÉDUIRE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Un des principaux objectifs de ce sondage est d'évaluer la proportion de fonctionnaires intéressés à réduire leur semaine de travail moyennant tout d'abord une réduction équivalente de leur salaire. Il est évident que si cette condition n'avait pas été posée, le taux de réponse affirmative à cette question se serait rapproché de 100%.

La question aurait pu, à l'instar du sondage mené aux Etats-Unis par Best (1980), présenter plusieurs proportions de réduction de temps et de salaire; cette éventualité fut néanmoins rejetée car trop complexe à notre avis et inadéquate au mode de cueillette choisi[1].

La question aurait également pu être posée en termes d'échange non entre temps de travail et salaire mais entre temps de travail et renonciation à une partie ou à la totalité d'une augmentation future de salaire. Cette possibilité est fort intéressante, mais a également été rejetée[2] car la proportion de temps qui eût ainsi été concédé (entre 3 et 4%) nous a semblé peu importante en regard des enjeux du partage du travail. En effet cette avenue nous est apparue trop timide dans l'éventualité d'une application à court terme de mesures efficaces de partage du travail au sein de la Fonction publique du Québec.

Cette question comporte par ailleurs un choix de réponses plus nuancé que les simples oui et non. Le pré-test a en effet révélé qu'un oui impliquait un intérêt immédiat que plusieurs pouvaient ne pas avoir malgré qu'ils auraient envisagé une réduction à plus long terme. C'est la raison pour laquelle la réponse oui fut scindée en "oui, prochainement", et "oui, éventuellement", en sachant fort bien que l'éventuellement pouvait, à la limite, correspondre à du très long terme. Toutefois, la question qui suivait, sur le moment de la réduction, permettait de cerner plus précisément cette notion.

---

1. Le sondage de Best s'est déroulé par entrevue individuelle.
2. Nous n'ignorons pas que ce point de vue puisse être discutable, mais il exprime un choix de recherche. Un autre choix aurait, selon nous, également soulevé d'autres objections.

Les répartitions relatives à l'intérêt sont présentées au tableau 11: 44,6% des répondants affirment être intéressés à réduire la durée de leur semaine de travail, moyennant une réduction proportionnelle de leur salaire. Près d'un dixième (8,9%) l'envisagent prochainement (soit d'ici 1 à 2 ans), un tiers (35,7%), éventuellement. Pour ces derniers, l'éventualité veut aussi bien dire dans 1 à 2 ans que dans 3 à 5 ans ou dans plus de 5 ans. La majorité des répondants (55,4%) ne seraient jamais intéressés par une telle option. La pondération de ces résultats permet d'affirmer qu'ils sont représentatifs de l'ensemble des 46 470 fonctionnaires visés par ce sondage.

Ces résultats ont dépassé toute prédiction aussi optimiste soit-elle. De fait, la taille de l'échantillon avait, entre autres, été calculée en estimant qu'entre 20% et 30% des personnes seraient intéressées à réduire leur temps de travail. Les coupures salariales, le gel des salaires puis leur faible hausse qui étaient le lot des employés de la Fonction publique depuis deux ans, sous-tendaient une telle hypothèse.

TABLEAU 11

Répartition des répondants selon l'intérêt à réduire la semaine de travail

INTÉRÊT	N	%		% données pondérées[a]	
Oui, prochainement	384	8,9	44,6	8,8	45,0
Oui, éventuellement	1 544	35,7		36.2	
Non, jamais	2 397	55,4		55,0	
TOTAL	4 325	100,0			

non-réponse : 10

a) donnée pondérée = proportion de répondants redressée à la population-cible.

Voyons maintenant comment ces données se comparent à celle d'études similaires menées au Québec. En 1977, DeSève et Langlois rapportaient que 52% des employés du ministère de la Justice seraient intéressés à occuper un emploi à temps partiel, dans l'immédiat ou plus tard. Une enquête (B.S.Q. 1983) menée en 1980 auprès d'un échantillon (n =1270) représentatif de la population active du Québec, révèle que 14,7% des personnes travaillant à plein temps passeraient au temps partiel.

Ainsi si l'on tient compte du moment auquel les répondants de notre sondage seraient effectivement prêts à réduire leur semaine de travail, l'intérêt qu'ils démontrent est similaire à celui des personnes interrogées par DeSève et Langlois.

Ces résultats permettent d'affirmer que les fonctionnaires sont nettement plus ouverts à l'idée de réduire leur semaine de travail que les travailleurs des autres secteurs. Etant donné que les fonctionnaires ont une durée hebdomadaire de travail plus courte que celle des autres travailleurs, il serait fort douteux que leur intérêt à la réduire soit déterminé par cette variable. Il serait plutôt tributaire d'autres éléments distinctifs comme nous le constaterons ci-après.

L'analyse présentée repose essentiellement sur les relations de dépendance statistiquement significative entre le niveau d'intérêt et les variables indépendantes qui sont, somme toute, les caractéristiques des répondants.

Précisons que cette analyse a regroupé, dans une même catégorie, ceux qui sont intéressés à réduire prochainement et ceux qui y songent éventuellement. Ce regroupement ne se justifie pas seulement par la proportion relativement faible des premiers, mais surtout parce que notre objectif est plutôt de distinguer les intéressés de ceux qui ne le sont pas.

De plus, les notions de temps impliquées par les adverbes "prochainement" et "éventuellement" n'ayant pas été définies, elles ont probablement coïncidé dans l'esprit de certains répondants. Finalement le temps nécessaire à la préparation de ce rapport et à l'application effective des mesures de partage du travail affaiblissent l'écart entre ces notions.

L'interprétation ou les commentaires relatifs aux résultats seront surtout exposés après leur présentation.

3.2.1 Niveau d'intérêt selon les caractéristiques socio-démographiques

3.2.1.1 âge et sexe

Il est clairement apparu que l'intérêt à réduire la semaine de travail décroît en fonction inverse de l'âge (tableau 12). Alors que plus de la moitié des moins de 25 ans veulent réduire, cette proportion baisse graduellement pour atteindre 38,0% chez les 55 ans et plus[1].

Les résultats indiquent par ailleurs que les femmes sont, tel que prévu, davantage intéressées par cette perspective que les hommes: un peu plus d'un tiers (37,3%) d'entre eux et 57,8% d'entre elles ont répondu par l'affirmative à cette question[2]. Rappelons que les femmes comptent pour 37,8% des répondants.

Par ailleurs l'analyse a également démontré que jusqu'à 35 ans, les femmes s'intéressent plus que les hommes à réduire leur durée de travail. Après cet âge-là, l'inverse se produit. Aussi, le plus haut niveau d'intérêt se situe, pour les femmes lorsqu'elles ont entre 25 et 34 ans, tandis qu'il culmine entre 35 et 44 ans pour les hommes.

---

1. La précision de ces données après pondération est très bonne pour le groupe moins de 25 ans et excellente pour les autres groupes d'âge. Elles peuvent dès lors être inférées à l'ensemble de la population-cible.
2. La précision de ces données est excellente. Elles peuvent donc être inférées à l'ensemble de la population-cible.

TABLEAU 12

Intérêt à réduire la semaine de travail selon l'âge et le sexe

ÂGE	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
moins de 25 ans	137	53,5	119	46,5	256	100,0
25 - 34 ans	516	50,9	498	49,1	1 014	100,0
35 - 44 ans	557	45,8	659	54,2	1 216	100,0
45 - 54 ans	372	40,4	548	59,6	920	100,0
55 ans et plus	338	38,0	551	62,0	889	100,0
TOTAL	1 920	44,7	2 375	55,3	4 295	100,0

non-réponse = 40

chi carré significatif à 0,001

SEXE	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
masculin	1 033	37,3	1 734	62,7	2 767	100,0
féminin	893	57,8	651	42,2	1 544	100,0
TOTAL	1 926	44,7	2 385	55,3	4 311	100,0

non-réponse = 24

chi carré significatif à 0,001

3.2.1.2 Situation familiale

Présence et âge des enfants

En première analyse et contrairement à nos attentes, il ne semble pas exister de relation de dépendance, statistiquement significative, entre le niveau d'intérêt à réduire la semaine de travail et le fait d'avoir ou non des enfants. Cependant une investigation plus poussée a révélé (tableau 13) des résultats différents en fonction du sexe des répondants. Ainsi 61,9% des mères comparativement à 37,9% des pères aimeraient diminuer la durée hebdomadaire de leur travail. De plus, même celles qui n'ont pas d'enfant seraient plus favorables à cette éventualité (54,8%) que leurs collègues masculins sans enfant (36,3%).

Ces données impliquent non seulement que les femmes sont plus enclines que les hommes à vouloir écourter leur semaine de travail mais aussi que cette différence se manifeste - quoique à un moindre degré - même en dehors du fait d'avoir des enfants.

Par ailleurs, les répondants n'ayant aucun enfant en bas âge (0 à 6 ans) sont moins intéressés à travailler une semaine raccourcie que ceux qui en ont au moins un, cet intérêt étant surtout tributaire de celui manifesté par les femmes, mères de jeunes enfants. Ce sont là des résultats assez prévisibles. Cependant ce qui étonne un peu c'est que l'intérêt à réduire sa semaine de travail est indépendant du fait d'avoir ou non des enfants d'un autre groupe d'âge, et ce, peu importe le sexe des répondants.

TABLEAU 13

Intérêt à réduire la semaine de travail
selon le fait d'avoir ou non des enfants et le sexe des répondants

ENFANTS	SEXE	INTÉRÊT		
		OUI %	NON %	TOTAL %
oui	hommes	37,9	62,1	100,0
	femmes	61,9	38,1	100,0
	total	44,1	55,9	100,0
non	hommes	36,3	63,7	100,0
	femmes	54,8	45,2	100,0
	total	46,4	53,5	100,0

Nombre de personnes à charge

Les personnes n'ayant aucune personne à charge, soit le tiers des répondants, sont divisées dans leur option entre temps libre et revenu (tableau 14). Cependant le nombre de personnes à charge fait varier l'intérêt exprimé: les personnes ayant au moins trois personnes à charge sont relativement moins nombreuses (36,9%) à vouloir travailler une semaine réduite que celles qui en ont une ou deux (45,4%).

Nous avons vu plus haut que les femmes se montrent plus favorables à une réduction de leur semaine de travail que les hommes. Cette inclination demeure, qu'elles aient ou non des personnes à charge.

Lorsque ces résultats sont croisés en fonction de la catégorie d'emploi, il ressort que le niveau d'intérêt du personnel de bureau varie, plus que celui de tout autre groupe professionnel, en relation inverse du nombre de personnes à charge, étant le plus élevé lorsqu'ils n'en ont aucune. L'intérêt des autres catégories d'employés se maintient de façon assez constante, qu'ils aient ou non des personnes à leur charge.

TABLEAU 14

Intérêt à réduire la semaine de travail
selon le nombre de personnes à charge

NOMBRE DE PERSONNES À CHARGE	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Aucune	720	50,0	719	50,0	1 439	34,2
1 personne	407	44,8	501	55,2	908	21,6
2 personnes	357	46,1	418	53,9	775	18,4
3 et plus	400	36,9	683	63,1	1 083	25,7
TOTAL	1 884	44,8	2 321	55,2	4 205	100,0

non-réponse = 130
chi carré significatif à 0,001

Autre emploi rémunéré dans le ménage

La présence d'une ou de plusieurs autres sources de revenu au sein des ménages favorise l'intérêt envers la réduction de la semaine de travail. Le tableau 15 indique que la moitié (51,3%) des répondants qui sont dans une telle situation favoriseraient une réduction alors que plus d'un tiers (37,1%) des personnes qui sont seules à travailler ont répondu dans le même sens.

En introduisant la variable sexe dans cette analyse, il appert que les femmes qui vivent avec une ou plusieurs autres personnes qui travaillent expriment un choix, plus marqué que les hommes, pour une réduction hebdomadaire de travail. Cette préférence est non seulement le reflet de leur attitude générale envers cette question, mais découle également du fait qu'elles soient relativement plus nombreuses à vivre dans des ménages jouissant d'un revenu annuel plus élevé.

TABLEAU 15

Intérêt à réduire la semaine de travail
selon la présence d'autres travailleurs rémunérés dans le ménage

AUTRE(S) EMPLOI(S) RÉMUNÉRÉ(S) DANS LE MÉNAGE	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Oui	1 079	51,3	1 025	48,7	2 104	100,0
Non	571	37,1	970	62,9	1 541	100,0
TOTAL	1 650	45,3	1 995	54,7	3 645	100,0

non-réponse = 690
chi carré significatif à 0,001

3.2.1.3 Municipalité de résidence

Plusieurs sondages ont utilisé le lieu de résidence comme variable influençant l'intérêt à réduire le temps passé au travail. Les résultats indiquent qu'en général, la proximité d'un centre urbain favoriserait cet intérêt, car les possibilités d'activités de remplacement sont (théoriquement au moins) plus nombreuses.

Les résultats de ce sondage (tableau 16) confirment ce lien: les répondants demeurant dans une région métropolitaine (Québec et Montréal) sont plus nombreux à vouloir écourter leur semaine de travail que ceux qui habitent dans une petite ville ou dans une petite municipalité. Il faut remarquer que les hommes sont proportionnellement plus intéressés dans ces petites agglomérations tandis que les femmes constituent la majorité des intéressés à Montréal. Le moindre intérêt des résidents des petites villes est sans doute relié à leur moindre niveau de salaire.

De plus, plus de la moitié des intéressés de Québec (56%) gagnent un salaire annuel d'au moins 30 000$ alors que la proportion baisse à un tiers des intéressés vivant dans des petites municipalités. Le niveau de salaire plus élevé des répondants de Québec expliquerait en bonne partie une telle variation.

TABLEAU 16

Intérêt à réduire la semaine de travail
selon la municipalité de résidence

NOM OU TAILLE DE LA MUNICIPALITÉ	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Montréal	461	47,0	520	53,0	981	100,0
Québec	901	48,1	974	51,9	1 875	100,0
15 000 à 99 999 habitants	170	41,9	236	58,1	406	100,0
Moins de 15 000 habitants	287	36,9	490	63,1	777	100,0
TOTAL	1 819	45,0	2 220	55,0	4 039	100,0

non-réponse = 296

chi carré significatif à 0,001

3.2.2 Niveau d'intérêt selon les caractéristiques socio-économiques

3.2.2.1 Scolarité

Il ressort clairement du tableau 17, que l'intérêt à réduire la semaine de travail croît en fonction directe du nombre d'années d'étude: moins d'un tiers (31,1%) des personnes qui ont atteint un maximum de 11 années de scolarité aimeraient réduire comparativement à 56,3% des plus scolarisées (16 ans et plus). Les répondants ayant entre 12 et 15 années d'étude se situent entre ces deux proportions.

Il s'est également avéré que le lien direct entre l'intérêt et la scolarité se vérifie davantage pour les hommes que pour les femmes.

TABLEAU 17

Intérêt à réduire la semaine de travail selon la scolarité

NOMBRE D'ANNÉES D'ÉTUDE	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
11 ans et moins	329	31,1	728	68,9	1 057	100,0
12 - 15 ans	714	43,2	940	56,8	1 654	100,0
16 ans et plus	863	56,3	671	43,7	1 534	100,0
TOTAL	1 906	44,9	2 339	55,1	4 245	100,0

non-réponse = 90

chi carré significatif à 0,001

Une relation semblable existe en fonction du dernier diplôme obtenu: 55,7% des personnes ayant un diplôme universitaire voudraient diminuer leur semaine de travail comparativement à 39,6% et 38,3% de celles qui ont, respectivement, un diplôme d'études primaires ou secondaires et collégiales. Ces résultats confirment l'hypothèse énoncée précédemment.

3.2.2.2 Catégorie d'emploi

Les professionnels et enseignants se montrent les plus favorables à la possibilité de réduire leur durée hebdomadaire de travail: près des trois cinquièmes (57,8%) d'entre eux y adhèrent. Le personnel de maîtrise et les cadres ainsi que le personnel de bureau et les techniciens consentiraient à une telle proposition dans des proportions qui se rapprochent de la moyenne d'intérêt de tous les répondants, soit respectivement 46,7% et 43,8% d'entre eux.

Finalement, le tableau 18 établit que les ouvriers manifestent le plus bas niveau d'intérêt (19,5%) à raccourcir leur semaine de travail[1]. Ces données se rapprochent inévitablement de celles de la scolarité (et du salaire), laquelle est un des principaux déterminants de la qualification des emplois.

En cherchant à savoir de quelle manière l'intérêt des répondants varie dans chacune des catégories d'emploi en fonction de leur sexe, il est apparu qu'il est le plus marqué chez les professionnels des deux sexes et chez les cadres masculins.

TABLEAU 18

Intérêt à réduire la semaine de travail
selon la catégorie d'emploi

CATÉGORIE D'EMPLOI	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
professionnels et enseignants	641	57,8	468	42,2	1 109	100,0
personnel de bureau et techniciens	699	43,8	897	56,2	1 596	100,0
ouvriers	76	19,5	314	80,5	390	100,0
personnel de maîtrise et cadres[a]	408	46,7	466	53,3	874	100,0
TOTAL	1 824	46,0	2 145	54,0	3 969	100,0

non-réponse = 366

chi carré significatif à 0,001

a) il est intéressant de noter que l'intérêt des cadres est supérieur (51,1%) à celui des agents de maîtrise (42,8%).

1. La précision de ces données, après pondération, est excellente. Elles peuvent donc être inférées à l'ensemble de la population-cible.

3.2.2.3 Salaire et revenu annuel du ménage

Un des premiers facteurs que la plupart des gens prennent en considération lorsque interrogés sur leurs options entre temps libre et salaire est le niveau de revenu disponible de leur ménage, lequel coïncide parfois avec leur salaire annuel.

Bien qu'il soit indéniable qu'il existe une relation entre le salaire annuel des répondants et leur intérêt à réduire leur semaine de travail, cette relation ne varie pas en relation directe. De fait, c'est à l'intérieur des deux catégories moyennes de salaire, soit de 30 000 à 39 999$ et de 20 000 à 29 999$ que l'on constate respectivement la plus forte (54,3%) et la plus faible (36,8%) proportion d'intérêt (tableau 19).

TABLEAU 19

Intérêt à réduire la semaine de travail selon le salaire annuel

SALAIRE	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Moins de 20 000$	497	40,6	728	59,4	1 225	100,0
20 000$ - 29 999$	487	36,8	835	63,2	1 322	100,0
Moins de 30 000$	984	38,6	1 563	61,4	2 547	100,0
30 000$ - 39 999$	440	54,3	371	45,7	811	100,0
40 000$ et plus	928	53,6	804	46,4	1 732	100,0
Total	1 912	44,7	2 367	55,3	4 279	100,0

non-réponse = 56
chi carré significatif à 0,001

Nous avons essayé d'élucider ces résultats en faisant, premièrement, intervenir plusieurs variables indépendantes, dont l'âge, le sexe, la scolarité, la catégorie d'emploi, le nombre de personnes à charge et la présence d'emplois rémunérés dans le ménage. Cependant ces analyses n'ont révélé que très peu d'indices notables.

Deuxièmement, les quatre catégories de salaire ont été réformées en deux, soit moins de 30 000$ et 30 000$ et plus, regroupement qui respecte la moyenne et la médiane des salaires annuels. Il est alors apparu que l'intérêt des hommes à réduire leur semaine de travail est plus déterminé par un niveau de salaire élevé que celui des femmes. Par ailleurs la présence d'autres emplois rémunérés au sein du ménage augmente davantage l'intérêt des bas salariés que celui des répondants qui gagnent au-delà de 30 000$. Nous voyons là un autre indice de l'intérêt plus marqué des femmes.

Par ailleurs, le revenu annuel total du ménage conditionne également la propension à vouloir réduire sa semaine de travail (tableau 20). Cette volonté croît généralement en fonction directe du niveau de ce revenu, stagnant toutefois lorsque celui-ci varie entre 40 000$ et 69 999$. Partant d'environ un quart (27,2%) des répondants dont le revenu du ménage est le plus bas (moins de 20 000$), la proportion d'intéressés grimpe à la moitié des revenus moyens et supérieurs (40 000$ et 69 999$) pour atteindre les trois cinquièmes des ménages dont le revenu est d'au moins 70 000$.

TABLEAU 20

Intérêt à réduire la semaine de travail
selon le revenu annuel du ménage

REVENU ANNUEL DU MÉNAGE	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Moins de 20 000$	112	27,2	300	72,8	412	100,0
20 000$ - 29 999$	210	32,3	441	67,7	651	100,0
30 000$ - 39 999$	295	43,1	389	56,9	687	100,0
40 000$ - 49 999$	430	53,2	379	46,8	809	100,0
50 000$ - 59 999$	240	52,3	219	47,7	459	100,0
60 000$ - 69 999$	154	52,6	139	47,4	293	100,0
70 000$ et plus	323	61,6	201	38,4	524	100,0
TOTAL	1 764	46,0	2 068	54,0	3 832	100,0

non-réponse = 503
chi carré significatif à 0,001

3.2.3 Niveau d'intérêt selon les variables reliées au travail

3.2.3.1 Ancienneté

Envisager une diminution de la semaine de travail est plus probable en début de carrière dans la Fonction publique plutôt qu'après y avoir été employé pendant plusieurs années. Une telle constatation ressort de l'analyse du tableau 21: le niveau d'intérêt baisse graduellement passant de la moitié (54,0%) des personnes qui ont au plus 5 années d'ancienneté aux deux cinquièmes (42,8%) de celles qui en ont entre 11 et 15 ans et à un tiers (31,8%) des plus anciens (plus de 20 ans d'expérience). Cette relation s'applique surtout dans le cas des professionnels et enseignants et du personnel de bureau et techniciens, ainsi que des répondants de moins de 35 ans.

Une telle relation illustrée par des proportions fort similaires, apparaît également au niveau de l'ancienneté dans l'emploi actuel.

Le sexe des répondants est une des variables explicatives de ces liens, du fait que les femmes aient moins d'ancienneté - donc un salaire plus bas - que les hommes, que ce soit dans la Fonction publique ou dans leurs fonctions présentes et qu'elles soient nettement plus portées qu'eux à souhaiter une réduction hebdomadaire de travail.

TABLEAU 21

Intérêt à réduire la semaine de travail
selon l'ancienneté dans la Fonction publique

ANCIENNETÉ FONCTION PUBLIQUE	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
5 ans et moins	407	54,0	347	46,0	754	100,0
6 - 10 ans	647	49,8	652	50,2	1 299	100,0
11 - 15 ans	365	42,8	487	57,2	852	100,0
16 - 20 ans	279	39,8	422	60,2	701	100,0
21 ans et plus	221	31,8	474	68,2	695	100,0
TOTAL	1 919	44,6	2 382	55,4	4 301	100,0

non-réponse = 34
chi carré significatif à 0,001

3.2.3.2 Durée hebdomadaire de travail

Les personnes qui travaillent jusqu'à 35 heures par semaine se montrent autant disposées à réduire cette durée qu'elles s'y opposent. Cependant 70,5% de celles qui travaillent au-delà de 35 heures ne sont pas favorables à une réduction. Bien que ces résultats puissent, à première vue, paraître étonnants, ils s'expliquent sans doute du fait que ce sont surtout des ouvriers qui travaillent plus de 35 heures par semaine et qu'ils sont les plus réfractaires à écourter cette durée.

Il s'est avéré que le souhait d'un horaire hebdomadaire réduit ne dépend ni du fait d'occuper ou non une fonction de supervision ni du nombre de personnes supervisées, ni finalement d'avoir ou non l'horaire variable.

3.2.3.3 Syndicalisation

Le fait d'être syndiqué diminue quelque peu l'intérêt à écourter sa semaine de travail. En effet, les deux cinquièmes (42%) des syndiqués adhèrent à cette idée tandis que la moitié (52%) des non-syndiqués s'y montrent favorables (tableau 22). Il est fort possible que cette différence soit, en partie tout au moins, la conséquence du boycottage décrété par certains syndicats lors de la cueillette des données. Nous n'avons cependant aucun indice permettant de vérifier cette présomption.

Il est de plus apparu que l'appartenance syndicale favorise un peu plus l'adhésion des femmes que celle des hommes à la perspective de travailler une semaine réduite. Il en est autant des plus jeunes répondants (moins de 25 ans) par rapport à ceux d'âge moyen (35 à 54 ans).

TABLEAU 22

Intérêt à réduire la semaine de travail selon la syndicalisation

SYNDIQUÉ	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Oui	1 319	41,9	1 829	58,1	3 148	100,0
Non	597	52,1	549	47,9	1 146	100,0
TOTAL	1 916	44,6	2 378	55,4	4 294	100,0

non-réponse = 41
chi carré significatif à 0,001

3.2.4 Niveau d'intérêt selon d'autres variables indépendantes

3.2.4.1 Évaluation du travail à temps partiel

Vouloir ou non réduire sa semaine de travail est directement relié à l'opinion que l'on a du travail accompli par les personnes à temps partiel: 80,6% des personnes qui le jugent supérieur à celui des temps plein voudraient à leur tour raccourcir la durée de leur travail hebdomadaire. Parallèlement, les quatre cinquièmes (83,3%) des répondants qui sont d'avis que les gens à temps partiel travaillent moins bien, ne seraient jamais intéressés à adopter une semaine réduite (tableau 23).

L'analyse a par ailleurs révélé que les hommes et les ouvriers avaient une opinion un peu plus défavorable du travail à temps partiel, même lorsqu'ils optent pour ce type d'horaire.

TABLEAU 23

Intérêt à réduire la semaine de travail
selon l'évaluation des gens à temps partiel

ÉVALUATION	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Mieux	283	80,6	68	19,4	351	100,0
Aussi bien	1 415	50,6	1 382	49,2	2 797	100,0
Moins bien	163	16,7	811	83,3	974	100,0
TOTAL	1 861	45,1	2 261	54,9	4 122	100,0

non-réponse = 213
chi carré significatif à 0,001

3.2.4.2 Satisfaction au travail

Le niveau de satisfaction au travail fut mesuré de deux façons:

- la première repose sur un indice construit à partir de 17 énoncés couvrant plusieurs aspects du travail[1] (le niveau d'intérêt, le salaire, les promotions, les collègues de travail, le supérieur, l'horaire, etc.). Les répondants devaient d'une part indiquer si chacun des énoncés s'applique ou non à leur présent emploi et, d'autre part, évaluer le degré d'importance qu'ils accordaient à cet énoncé[2].

- la seconde mesure est fournie par l'évaluation des répondants du niveau de satisfaction globale de l'emploi actuel (question 27).

1. Voir les questions 25 et 26 du questionnaire annexé.
2. Un score fut ensuite attribué à chacun des énoncés; la moyenne des scores a fourni un indice de satisfaction globale.

Il convient de souligner que les deux mesures parviennent à des résultats fort semblables. Environ un tiers affirment être très satisfaits de leur emploi, un peu plus de la moitié s'évaluent assez satisfaits tandis que 10 à 14% sont peu ou pas du tout satisfaits. Etant donné que les deux mesures ont produit des résultats similaires, nous avons choisi de poursuivre l'analyse avec la mesure de satisfaction globale.

Signalons auparavant que les répondants ont une appréciation de leur emploi qui se rapproche de celle des autres travailleurs (Côté-Desbiolles, 1979) sauf au niveau de leur satisfaction globale: 36,0% des travailleurs et 31,8% des fonctionnaires se disent très satisfaits de leur emploi actuel.

Tel qu'attesté par le tableau 24, il existe un lien de dépendance entre le niveau de satisfaction au travail et la volonté d'avoir un horaire hebdomadaire réduit. Ce lien se remarque principalement parmi les personnes qui se disent très satisfaites de leur emploi actuel. Elles sont moins nombreuses (39,3%) à vouloir réduire leur semaine de travail qu'à n'y manifester aucun intérêt (60,7%).

En corollaire, une proportion supérieure de personnes se disant pas très ou pas du tout satisfaites de leur emploi aimeraient écourter leur horaire hebdomadaire de travail. Il existe par ailleurs une certaine relation entre ces deux variables et le salaire ou le sexe des répondants intéressés par cette perspective. Notamment, les personnes dont le salaire est inférieur à 30 000$ ainsi que les femmes se considèrent, moins "très satisfaites" de leur emploi actuel que les autres répondants.

TABLEAU 24

Intérêt à réduire la semaine de travail
selon le niveau de satisfaction reliée à l'emploi actuel

NIVEAU DE SATISFACTION	INTÉRÊT					
	OUI		NON		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Très satisfait	546	39,6	845	60,7	1 391	100,0
Assez satisfait	1 141	46,4	1 317	53,6	2 458	100,0
Pas très et pas du tout satisfait	233	53,1	206	46,9	439	100,0
TOTAL	1 920	44,8	2 368	55,2	4 288	100,0

non-réponse = 47

chi carré significatif à 0,001

Il est en outre intéressant de noter que l'intérêt à réduire la semaine de travail dépend plus de certains énoncés de satisfaction au travail que d'autres. Nous faisons ici référence aux 17 énoncés compris dans les questions 25 et 26. L'analyse a ainsi démontré que les personnes qui voulaient la réduire étaient, plus que les autres, satisfaites de leur salaire. En revanche, elles se disent davantage peu ou pas satisfaites des aspects suivants de leur travail: horaire, suivi des résultats, intérêt, développement des aptitudes, environnement physique, atmosphère et définition de leurs responsabilités.

Pour leur part, les personnes qui n'envisagent pas de semaine réduite sont davantage très satisfaites de tous les aspects de leur travail exception faite de leur salaire. Le seul point envers lequel les deux groupes s'estiment également très satisfaits est la liberté dont ils jouissent pour organiser leur travail.

3.2.4.3 Importance accordée aux diverses sources de satisfaction

Il semble de moins en moins évident de supposer que la quantité de temps consacré à une activité quelconque en détermine l'importance. Ainsi, ce n'est pas parce que des gens passent la moitié de leur journée à travailler, qu'ils considèrent que cette activité soit leur première source de satisfaction, au détriment de leur famille, de leurs loisirs ou de leurs amis.

Les résultats de notre sondage corroborent cette observation. La famille est classée première par 65,3% des répondants, le travail vient en second pour 48,4% des gens, les amis occupent la troisième place dans la vie de 46,0% des répondants tandis que 51,3% des personnes ont choisi les loisirs au 4e rang. Si l'on regarde plus en détail l'accueil réservé au travail comme source de satisfaction des individus, 23,4% le placent en troisième ou quatrième position et 28,2% y voient leur premier élément de satisfaction.

Les gens qui envisagent une réduction du temps de travail sur une base hebdomadaire attachent-ils une importance différente à ces éléments de vie? Le tableau 25 montre que ceux qui citent leur travail comme principale source de satisfaction ont une plus faible tendance à vouloir travailler moins longtemps. Ce manque d'intérêt diminue en relation inverse du rang accordé au travail. Par ailleurs, la valorisation des loisirs au premier rang incite davantage à vouloir réduire sa semaine de travail qu'à ne pas le faire. L'enjeu se joue donc entre ces deux éléments de vie, le travail et les loisirs.

En voulant détailler un peu plus cette analyse, en fonction du sexe des répondants, il est apparu que les hommes et les femmes qui désirent réduire leur semaine de travail, accordent la même importance au travail et à la famille comme élément de satisfaction personnelle. Par contre, les femmes valorisent davantage les amis, tandis que les hommes optent plus pour les loisirs.

Ces résultats semblent contredire les croyances traditionnelles voulant que les femmes qui veulent réduire leur horaire de travail retirent moins de satisfaction de leur travail et plus de leur famille. Nous verrons plus loin si les raisons invoquées pour la réduction du temps de travail donnent des résultats différents en fonction du sexe des répondants.

TABLEAU 25

Intérêt à réduire la semaine de travail
selon l'importance accordée aux diverses sources de satisfaction

SOURCE DE SATISFACTION	INTÉRÊT		
	OUI	NON	TOTAL
1er Rang			
Amis	43,8	56,2	100,0 (7,1)
Travail	37,7	62,3	100,0 (28,2)
Famille	45,4	54,6	100,0 (65,3)
Loisirs	54,1	45,9	100,0 (6,6)
TOTAL	45,6	54,4	100,0%
2e Rang			
Amis	53,3	46,7	100,0 (16,6)
Travail	43,7	56,3	100,0 (48,4)
Famille	42,0	58,0	100,0 (20,7)
Loisirs	53,2	46,8	100,0 (12,0)
TOTAL	45,6	54,4	100,0
3e Rang			
Amis	41,1	58,9	100,0 (46,0)
Travail	56,2	43,8	100,0 (13,0)
Famille	49,8	50,2	100,0 (7,0)
Loisirs	49,4	50,6	100,0 (30,0)
TOTAL	45,6	54,4	100,0
4e Rang			
Amis	48,7	58,9	100,0 (30,3)
Travail	59,7	40,3	100,0 (10,4)
Famille	51,4	48,6	100,0 (7,0)
Loisirs	39,9	60,1	100,0 (51,3)
TOTAL	45,6	54,4	100,0

RÉSUMÉ ET INTERPRÉTATION

Avant de poursuivre l'analyse, il convient de résumer les résultats qui viennent d'être présentés et de fournir des éléments de leur interprétation.

Tout d'abord, plus des deux cinquièmes des fonctionnaires ayant participé à ce sondage se sont montrés favorables à la possibilité de diminuer leur semaine de travail et leur salaire, d'autant. Cette proportion est surprenante et dépasse celle relevée par la plupart des autres sondages effectués sur le sujet. Elle reflète pourtant fidèlement l'opinion de la totalité des fonctionnaires. En effet, l'échantillon de répondants a été estimé, par le BSQ, comme étant bien représentatif de la population totale visée, sauf au niveau des ouvriers qui ont été relativement moins nombreux à collaborer à cette étude.

Comment expliquer un tel intérêt à vouloir réduire sa semaine de travail? Voici les tendances qui sont apparues lors de l'analyse bivariée:

1°) Plus on est jeune, plus cet intérêt sera élevé. Ce comportement peut être interprété de plusieurs façons. Il s'explique en partie du fait que ces jeunes comprennent relativement plus de femmes, moins de personnes à charge et d'enfants mais vivent, plus que les autres, dans un ménage comportant un autre gagne-pain et ont un salaire annuel forcément plus bas que leurs aînés. La plupart de ces caractéristiques ont démontré un lien positif avec la réduction hebdomadaire du travail. Cependant cet intérêt des jeunes peut également être lié à d'autres facteurs hypothétiques:

- les jeunes sont plus ouverts aux changements et hésitent moins à remettre en question et à amenuiser - en termes d'heures - la place que le travail occupe dans leur vie;

- les jeunes sont plus "impatients" que leurs aînés et veulent réaliser leurs diverses aspirations, sans être obligés, pour ce faire, d'attendre leur retraite;

- les jeunes retirent de leur travail une satisfaction moins entière que prévu et veulent s'adonner à des activités compensatrices dont les études, par exemple.

2°) Les femmes sont nettement plus enclines à vouloir travailler une semaine réduite que les hommes. Ces résultats étaient facilement prévisibles. Ils reflètent sans doute leur souci particulier de concilier leurs rôles professionnel et familial. C'est d'ailleurs lorsqu'elles ont entre 25 et 34 ans et qu'elles sont mères de jeunes enfants que leur intention se manifeste le plus. Toutefois, elles s'y intéressent plus que les hommes, même lorsqu'elles n'ont pas d'enfant. Cette attitude peut être due à l'importance relative qu'elles attachent au travail: leur socialisation ne leur a pas forcément inculqué qu'il devait être leur principale préoccupation ou source de réalisation mais que d'autres activités pouvaient honorablement y contribuer.

3°) Envisager une diminution de la semaine de travail est plus facile si le ménage comporte un ou plusieurs autres gagne-pain. Cette relation est assez évidente du fait qu'une coupure de salaire puisse plus facilement être absorbée lorsque les charges sont partagées par d'autres. Une fois de plus ce sont les femmes qui établissent davantage une telle relation d'autant plus qu'elles sont, proportionnellement, plus nombreuses à vivre dans des ménages jouissant d'un revenu annuel plus élevé.

4°) Travailler moins longtemps par semaine est une option que l'on favorise davantage quand on réside dans un centre urbain plutôt que dans une petite municipalité. Ce lien exprime possiblement une réaction au rythme plus effréné des villes et le besoin des citadins

de vouloir participer plus ou mieux aux nombreuses activités récréatives qui leur sont offertes. La taille et l'étendue des villes sont à l'origine de telles manifestations. En effet, l'uniformité des horaires de travail, la plus forte densité des villes et l'éloignement entre lieux de résidence et de travail provoquent en grande partie un stress que l'on cherche à déverser dans des activités compensatoires. Ce besoin occasionne à son tour l'achalandage, pour ne pas dire la ruée, vers les activités récréatives. Ces phénomènes sont pratiquement inexistants dans les petites localités dont la qualité repose davantage sur le rythme de vie que sur la diversité des activités.

5°) Un niveau de scolarité plus élevé, un emploi plus qualifié ainsi qu'un salaire et un revenu de ménage supérieurs sont des facteurs qui prédisposent à vouloir écourter sa semaine de travail. Étant en interaction, il n'est pas étonnant que ces trois variables produisent une même relation. Conjuguées, elles procurent, généralement, un niveau de vie plus élevé lequel engendre, dans plusieurs cas, une plus grande remise en perspective des choses dont le travail, sa place, sa valeur, etc. De là à en éprouver plus d'insatisfaction et d'aspirer à une autre qualité de vie, il n'y a qu'un pas, surtout lorsque les circonstances le permettent. Par contre, si on est moins scolarisé et qu'on occupe un emploi moins rémunéré - comme dans le cas des ouvriers - on ne tient pas tant à travailler plus longtemps qu'à maintenir ou atteindre un niveau de vie décent. Et ce, d'autant plus qu'on a des charges financières plus lourdes.

Cette explication s'applique davantage aux hommes qu'aux femmes, lesquelles manifestent un intérêt à réduire même en dehors de telles considérations.

6°) Plus courte sera l'ancienneté au sein de la Fonction publique et de l'emploi présent, plus forte sera l'intention d'avoir une semaine de travail raccourcie. Ce rapport inverse traduit l'influence des variables sexe et âge et plus précisément des femmes de 25-34 ans qui forment, rappelons-le, le groupe le plus intéressé à réduire.

Il dénote également un certain détachement envers une préoccupation dont l'ampleur grandit avec l'âge, soit le régime de retraite. A l'heure actuelle, le montant de la pension est basé sur le salaire des cinq meilleures années précédant la retraite. Ce montant baisserait forcément pour ceux qui travailleraient une semaine réduite. Tel est probablement le souci des travailleurs dont l'ancienneté est la plus longue.

7°) Plus longue sera la durée actuelle de la semaine de travail plus faible sera l'intention de vouloir la diminuer. En réalité cette relation, qui se remarque surtout au niveau des ouvriers, exprime plutôt un refus de se départir d'une fraction de son salaire. L'interprétation fournie au sujet des variables scolarité, catégorie d'emploi et salaire annuel, s'applique ici.

8°) Vouloir ou non échanger une partie du salaire pour disposer de plus de temps libre n'est pas relié à une fonction de supervision, ni au nombre de personnes supervisées, ni à l'adoption de l'horaire variable. C'est surtout l'absence de lien avec la première de ces variables qui étonne un peu. L'opinion généralement répandue voudrait que l'exercice de fonctions de supervision soit difficilement conciable avec un horaire réduit. Or, selon les réponses, il est évident que les gestionnaires ne partagent pas une telle opinion. Irions-nous jusqu'à déceler dans leur réponse une réaction au stress entourant leur fonction ou une déception née des difficultés de ne pouvoir l'exercer avec toute la latitude qu'ils désirent? Ou sont-ils tout simplement motivés pour les mêmes raisons que les autres employés désirant réduire leur semaine de travail?

9°) Les syndiqués sont relativement moins enclins à projeter un horaire réduit. Étant généralement mieux protégés que les non-syndiqués (même si, dans la Fonction publique, ces derniers jouissent, à toutes fins pratiques, de conditions de travail équivalentes) on se serait attendu à ce que ce soit les syndiqués qui aient une plus grande volonté d'écourter leur semaine de travail. Qu'en est-il donc? En écartant, faute de preuve, l'influence de l'opposition de certains syndicats à la tenue de ce sondage, cette différence s'expliquerait, vraisemblablement par le niveau d'intérêt - relativement élevé - des cadres.

10°) Une évaluation positive du travail des gens à temps partiel augmente clairement la propension à vouloir travailler à temps réduit. Cette relation est tout à fait cohérente, l'individu étant normalement porté à imiter des images ou des rôles qu'il valorise et à rejeter ceux qu'il sous-estime.

11°) Une très grande satisfaction au travail amenuise la volonté de réduire sa durée hebdomadaire de travail tandis que - quoique dans une moindre proportion - l'insatisfaction incite à la réduire. Ici aussi, nous constatons que lorsque le travail procure des récompenses fort positives, il est bien normal que l'on ne songe pas à s'en écarter, surtout s'il faut, pour ce faire, se départir d'une partie de son salaire. Par contre si l'on est peu ou pas satisfait de son emploi, il ne s'ensuit pas forcément un désir d'en écourter la durée: le niveau d'insatisfaction ne serait peut-être pas assez élevé par rapport au coût d'une réduction. Il est plausible par ailleurs que les insatisfaits s'accommodent, somme toute, assez bien de leur état et qu'ils considèrent que le travail est un mal nécessaire ou tout simplement un moyen de gagner sa vie permettant d'avoir des activités hors travail plus satisfaisantes.

12°) Tirer de son travail sa première source de satisfaction augmente la probabilité du refus d'en réduire la durée hebdomadaire. Il en est autrement si ce sont les loisirs qui procurent le plus de satisfaction personnelle. Ces tendances, qui vont de soi, dénotent néanmoins que les répondants ont des attitudes assez cohérentes. Le contraire aurait posé des problèmes d'interprétation.

Il ressort aussi que malgré que les femmes retirent plus de satisfaction de leurs amis que les hommes - lesquels s'identifient davantage à leurs loisirs - les deux accordent autant le premier rang au travail et à la famille. Cette dernière constatation est plus originale car elle va à l'encontre des croyances généralement admises. Elle permet de présumer que ce n'est pas parce que leur travail ou leur famille sont respectivement moins et plus importants pour elles, qu'elles désirent davantage réduire leur semaine de travail, mais plutôt parce qu'elles doivent assumer les obligations et responsabilités qui leur sont dévolues. Dans l'état actuel des choses, leur besoin de temps réduit est plus que légitime lorsque l'on songe aux efforts harassants qu'elles doivent déployer pour mener, de front et à bien, leurs activités professionnelles et familiales.

3.3 MODALITÉS DE LA RÉDUCTION HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Nous examinerons maintenant de quelle manière les personnes intéressées à réduire leur semaine de travail envisagent de le faire. Plus précisément, le moment où elles seraient prêtes à travailler une semaine réduite, la formule d'horaire qui leur conviendrait et la durée prévue d'adoption de cette formule.

3.3.1 Moment de la réduction de la semaine de travail

Il s'est avéré que 44,5% des répondants intéressés projettent travailler moins longtemps par semaine d'ici 1 à 2 ans. Les autres y songeraient à moyen ou long terme soit 27,9% d'ici 3 à 5 ans et 27,6% dans plus de 5 ans. Autrement regroupées, ces données indiquent que plus de la moitié (57,9%) envisagent une réduction dans un délai maximal d'environ 3 ans.

Bien que l'on puisse facilement admettre que la grande majorité de ces personnes mettraient effectivement leur projet à exécution, il n'est pas certain que tel serait le cas de celles qui planifient une réduction à plus long terme: elles pourraient changer d'avis d'ici là. Cette réserve peut toutefois être contrebalancée du fait qu'un certain nombre de personnes non intéressées, au moment de l'enquête, puissent également revenir sur leur position une fois que des mesures seraient effectivement offertes.

Le moment prévu pour adopter un horaire réduit dépend de plusieurs caractéristiques individuelles dont le sexe, la catégorie d'emploi et le salaire annuel. Il ressort que:

- les femmes planifient une semaine réduite à plus court terme que les hommes;
- les ouvriers en font autant, comparativement surtout au personnel de maîtrise et aux cadres;
- les plus bas salariés (moins de 20 000$) voudraient avoir une semaine réduite dans un futur plus rapproché que les plus hauts salariés.

3.3.2 Formule d'horaire choisie

Près des deux tiers des personnes intéressées opteraient pour un horaire quotidien inchangé soit 7 heures, un quart travailleraient plus de 7 heures par jour. La réduction de la durée de la semaine s'exprime donc plutôt en fonction du nombre de jours travaillés: plus de la moitié (54,8%) aimeraient travailler 4 jours, les deux cinquièmes (38,2%) choisiraient trois jours de travail par semaine.

Les femmes opteraient autant pour l'une ou l'autre de ces durées hebdomadaires tandis que les hommes favorisent deux fois plus les quatre jours par semaine.

La formule d'horaire choisie dépend d'un certain nombre d'autres variables indépendantes dont l'âge, la catégorie d'emploi, la scolarité, le salaire annuel et la municipalité de résidence.

L'analyse bi-variée démontre en effet que la formule de 3 jours par semaine est surtout favorisée:

- des plus âgés (55 ans et plus) et des plus jeunes (moins de 25 ans);
- du personnel moyennement scolarisé (12 à 15 années d'étude);
- des plus bas salariés (moins de 20 000$ par année);
- des résidents de Montréal ou de municipalités de taille moyenne (15 000 à 99 999 habitants).

Par contre, une semaine de travail de 4 jours conviendrait davantage:

- aux personnes ayant entre 35 et 44 ans;
- au personnel de maîtrise et cadres ainsi qu'aux ouvriers;
- aux plus scolarisés (au moins 16 années d'étude);
- aux répondants dont le salaire annuel se situe entre 20 000 et 29 000$;
- aux résidents de la ville de Québec.

Il est bien évident que ces deux formules n'intéressent pas deux groupes homogènes de répondants mais plutôt des personnes dont les caractéristiques peuvent être mutuellement exclusives.

L'analyse a également indiqué que le choix de l'une ou l'autre de ces formules ne dépendait ni du niveau de revenu du ménage, ni du nombre de personnes à charge, ni non plus, du niveau de satisfaction au travail.

Losque l'on considère le nombre d'heures hebdomadaires de travail désirées par les personnes se proposant de diminuer leur horaire actuel, il appert, tel qu'attendu, que plus du tiers (35,7%) veulent travailler 28 heures, alors que 28,5% opteraient pour une durée hebdomadaire de 21 heures (tableau 26).

TABLEAU 26

Répartition des répondants selon divers éléments de la formule d'horaire choisie

NOMBRE D'HEURES PAR JOUR	N	%
Moins de 7 heures	158	10,2
7 heures	973	62,7
Plus de 7 heures	418	26,9
TOTAL	1 549	100,0
Non-réponse = 479		
NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE		
2 jours et moins	29	1,6
3 jours	728	39,2
4 jours	1 019	54,8
5 jours	83	4,5
TOTAL	1 859	100,0
Non-réponse = 79		

TABLEAU 26 (suite)

Répartition des répondants selon divers éléments de la formule d'horaire choisie

NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRE	N	%
Moins de 21 heures	76	5,2
21 heures	418	28,5
22 à 27 heures	166	11,3
28 heures	524	35,7
29 à 34 heures	230	15,7
35 heures et plus	52	3,6
TOTAL	1 466	100,0
Non-réponse = 472		
ÉCART ENTRE LA DURÉE HEBDOMADAIRE ACTUELLE ET SOUHAITÉE		
Moins de 7 heures	209	14,8
7 heures	479	33,9
8 à 13 heures	218	15,5
14 heures	369	26,2
15 heures et plus	136	9,6
TOTAL	1 411	100,0
Non-réponse = 522		

En somme, les trois quarts des intéressés veulent travailler entre 21 et 28 heures par semaine. La moyenne se situe à 25,8 heures, la médiane à 27,9 heures.

Ces résultats sont confirmés par ceux établissant l'écart entre la durée hebdomadaire actuelle et la durée souhaitée (tableau 26): un tiers des personnes aimeraient travailler 7 heures de moins par semaine et un quart céderaient 14 heures. Autrement dit, les trois quarts réduiraient de 7 à 14 heures. En outre, quelque 15% désirent une réduction inférieure à 7 heures, laquelle se traduit dans la plupart des cas en un minimum de trois heures par semaine. La moyenne des écarts entre les deux durées hebdomadaires (présente et éventuelle) est de 7 heures, la médiane de 9,7 heures.

La somme totale d'heures ainsi libérées par les 1 411 répondants intéressés à réduire est de 14 045 heures par semaine, soit une moyenne de 9,95 heures par semaine, par personne. Ces données serviront de base aux hypothèses que nous développerons dans la dernière partie du rapport, lorsque nous aborderons l'impact des résultats de ce sondage.

3.3.3 Durée d'adoption de la formule

La durée d'adoption d'un horaire hebdomadaire réduit fut demandée non seulement en vue d'évaluer, avec plus de précision, l'impact des mesures de partage du travail sur l'emploi mais aussi pour établir le caractère - passager ou plus durable - de l'intérêt exprimé.

Le tableau 27 montre que peu de gens (8,2%) adopteraient une semaine réduite pour une durée inférieure à un an. De fait, la durée qui regroupe la plus forte concentration de répondants (37,1%) est la plus longue (plus de 5 ans). Par ailleurs, si l'on y additionne les répondants de la catégorie de durée immédiatement inférieure - de 3 à 5 ans -, il est permis d'inférer que presque trois cinquièmes (57,4%) des personnes réduiraient leur semaine de travail pour une longue période, si ce n'est de façon pratiquement permanente. Finalement un cinquième (21,1%) projettent de travailler une semaine réduite pendant un an, tandis que 13,3% l'adopteraient durant deux ans.

TABLEAU 27

Répartition des répondants selon la durée d'adoption de la formule

DURÉE	N	%	
Pendant 3 a 6 mois	119	6,5	
Pendant 7 à 11 mois	32	1,7	29,3
Pendant 1 an	389	21,1	
Pendant 2 ans	245	13,3	
Pendant 3 à 5 ans	374	20,3	33,6
Pendant plus de 5 ans	681	37,1	
TOTAL	1 840	100,0	

non-réponse : 98
ne s'applique pas : 2 397

L'analyse a ensuite tenté de définir les variables qui ont influencé ces choix de durée d'adoption d'une formule hebdomadaire réduite. Il en résulte que ces choix ne dépendent d'aucune des variables suivantes: catégorie d'emploi, scolarité, niveau de satisfaction globale et le revenu total du ménage. Par contre, même si les répondants des deux sexes envisagent de manière semblable les périodes de réduction hebdomadaire, certains écarts méritent d'être soulignés. Les femmes envisagent moins (que les hommes) d'adopter une réduction de courte durée (maximale d'un an) mais davantage durant 3 à 5 ans.

L'âge est également une variable qui détermine les options des répondants: ceux qui ont au moins 55 ans aimeraient, plus que les autres, réduire durant 2 à 5 ans mais pratiquement pas au-delà de cette période. Ces choix sont évidemment tributaires de leur proximité de la retraite. Signalons aussi que les personnes ayant entre 35 et 54 ans prévoient, nettement plus que les très jeunes ou les plus âgés, adopter une semaine réduite pendant plus de 5 ans.

Ceci conclut l'analyse des options et modalités de la réduction hebdomadaire de travail.

RÉSUMÉ ET INTERPRÉTATION

En guise de récapitulation, rappelons les principaux résultats des trois derniers points analysés. Même si seulement un cinquième des personnes intéressées à réduire leur semaine de travail (ou 8,9% du total des répondants) ont indiqué qu'elles le feraient prochainement, en réalité il faudrait plutôt considérer que 44,5% parlent d'un tel délai (en admettant, bien entendu, que d'ici à 2 ans coïncide avec la notion de "prochainement"). Ce groupe est principalement composé de femmes, d'ouvriers (quoiqu'ils soient peu nombreux) et de bas salariés (qui sont surtout des femmes et des ouvriers). Nous pouvons difficilement interpréter ces données si ce n'est pour présumer que ces personnes ont des raisons plus urgentes ou qu'elles songent depuis plus longtemps à réduire leur horaire hebdomadaire de travail.

Travailler quatre jours par semaine est la formule qui conviendrait le mieux, particulièrement aux hommes, aux cadres et ouvriers, aux plus scolarisés et à ceux qui gagnent entre 20 000 et 29 000$. Par contre, une réduction plus prononcée (de 2 jours) serait adoptée par plus de femmes, de personnes les plus âgées ou les plus jeunes, de scolarité

moyenne et gagnant le plus bas salaire. Nous voyons ici l'influence dominante des caractéristiques des femmes qui veulent non seulement réduire à plus court terme mais aussi de façon plus importante. Somme toute, si tous les intéressés mettaient leur projet à exécution, une moyenne de 9,95 heures seraient libérées par semaine.

Près des trois cinquièmes des personnes qui voudraient une semaine de travail écourtée l'adopteraient durant un minimum de trois ans. Ce sont les femmes, qui ici encore, déterminent en bonne partie cette proportion.

Nous concluons la première partie de l'analyse en énonçant que même si la réduction de la semaine de travail dépend d'une multitude de caractéristiques individuelles, le sexe reste le principal élément de différenciation des répondants vis-à-vis cette question. Malgré que les femmes manifestent un intérêt plus grand à écourter leur semaine de travail, la proportion d'hommes qui aimeraient également le faire est assez importante. S'ils réalisaient effectivement leur projet, ils contribueraient non seulement à accroître la proportion d'hommes parmi les travailleurs à temps partiel mais aussi, et surtout, à améliorer leurs conditions de travail.

3.4 INTÉRÊT À RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL SELON DIVERSES FORMULES

Bien qu'elle soit très populaire, la réduction de la semaine de travail n'en demeure pas moins une façon, parmi d'autres, de diminuer son temps de travail pour acquérir plus de temps libre. Pour avoir un indice plus précis du potentiel d'application du partage du travail, il convenait de déterminer le niveau d'intérêt suscité par chacune des principales possibilités de réduction du temps de travail: travailler moins longtemps par jour et par semaine, avoir plus de congés annuels, prendre des congés sabbatiques ou encore une retraite anticipée (question 11). Il fut bien précisé que chacune de ces formules impliquait une réduction proportionnelle du salaire. Voyons, à présent, la répartition de répondants à chacune de ces propositions ainsi que les facteurs qui influencent leur choix.

Première constatation à la lecture des résultats du tableau 28: l'ensemble des formules proposées soulève un intérêt supérieur à celui exprimé à l'égard de la seule réduction hebdomadaire. Effectivement, 57,6% des répondants se montrent favorables à une réduction de leur temps de travail, par rapport à 44,6% qui s'étaient précédemment prononcés pour un horaire hebdomadaire réduit.

Même si la semaine réduite conviendrait aux trois cinquièmes des intéressées, les autres formules provoquent tout de même un bon niveau d'adhésion: 17,9% opteraient pour une retraite anticipée, 12,4% aimeraient davantage de congés annuels et 6,9% prendraient des congés sabbatiques[1].

---

1. La précision de ces données, après pondération, est excellente. Elles peuvent donc être inférées à l'ensemble de la population-cible.

TABLEAU 28

Répartition des répondants selon la formule de réduction choisie

FORMULE	N	Répondants % a			Intéressés % a	
Travailler moins par jour	73	1,7 (1,5)	36,2 (37,3)		3,0 (2,7)	62,8 (66,1)
Travailler moins par semaine	1 474	34,5 (35,8)			59,8 (63,4)	
Plus de congés annuels	305	7,1 (6,5)	11,1 (10,2)	57,6 (56,5)	12,4 (11,5)	19,3 (18,0)
Congés sabbatiques	169	4,0 (3,7)			6,9 (6,5)	
Retraite anticipée	442	10,3 (9,0)			17,9 (15,9)	
Aucune	1 813	42,4 (43,5)			-	
TOTAL	4 276	100,0			100,0	

non-réponse = 59

a) les données pondérées sont entre parenthèses.

Nous avons voulu savoir si les personnes ayant répondu "non jamais" à la question mesurant leur intérêt envers la réduction de la semaine (question 7) pouvaient avoir dit y être intéressés lorsque cette formule était présentée parmi d'autres. Il s'est avéré que 103 personnes étaient dans ce cas. Il est fort plausible que ceci soit dû à la nuance qui existe entre les énoncés des deux questions: l'une sondait l'intérêt la seconde demandait laquelle..."formule conviendrait le mieux". Toutes deux spécifiaient cependant une réduction proportionnelle du salaire. Il est, par ailleurs, tout aussi probable que ce comportement traduise simplement l'incohérence de certains répondants.

L'analyse sera poursuivie afin de définir s'il existe des différences significatives entre les personnes qui adhèreraient aux différentes formules énoncées, autrement dit, si les caractéristiques des personnes qui optent pour des congés annuels diffèrent de celles qui aimeraient mieux prendre une retraite anticipée ou travailler moins longtemps par semaine.

Deux remarques méthodologiques doivent être faites avant d'exposer les résultats de cette analyse. D'une part, celle-ci ne s'attardera pas à cerner les différences entre les personnes voulant réduire leur temps de travail et celles qui ne sont intéressées par aucune des formules proposées. Cette option fut décidée après comparaison des caractéristiques de ces dernières à celles qui avaient répondu "non jamais" à la question sondant leur intérêt à réduire leur semaine de travail. Les caractéristiques qui furent comparées sont les répartitions selon l'âge, le sexe, la catégorie d'emploi, la scolarité, l'ancienneté au sein de la fonction publique, le revenu total du ménage, la présence d'un autre emploi rémunéré dans le ménage ainsi que la syndicalisation. Il est ressorti que les distributions sont fort semblables et coïncident même dans plusieurs cas, autorisant ainsi de considérer les deux groupes comme similaires.

D'autre part, les formules congés annuels et congés sabbatiques furent regroupées pour deux principales raisons: premièrement, elles ont été confondues dans l'esprit de plusieurs répondants qui ont par exemple coché congés sabbatiques tout en spécifiant ensuite qu'ils voulaient 3 mois de vacances par année. Deuxièmement, la vérification des distributions selon le sexe, le salaire annuel, le revenu total du ménage, l'ancienneté dans la Fonction publique et le nombre de personnes à charge, pour chacune de ces deux formules a révélé qu'elles étaient suffisamment analogues pour autoriser leur regroupement.

Mentionnons finalement que l'analyse sera beaucoup moins élaborée que celle des résultats du niveau d'intérêt à réduire la semaine de travail. Seuls, les tableaux les plus révélateurs seront présentés.

3.4.1 Formule selon les caractéristiques socio-démographiques

3.4.1.1 Sexe

L'intérêt des femmes pour une réduction hebdomadaire de travail est supérieur à celui des hommes. Par contre, elles opteraient moins qu'eux pour des congés annuels ou sabbatiques et encore moins pour une retraite anticipée (tableau 29)[1].

3.4.1.2 Âge

Les plus jeunes sont nettement les plus favorables à une réduction hebdomadaire de travail tandis que les 45-54 ans le sont le moins. Les congés annuels et sabbatiques conviendraient plus particulièrement aux 25-44 ans alors que l'intérêt suscité par une retraite anticipée croît avec l'âge, exception faite des 45-54 ans qui s'en préoccupent plus que leurs aînés[2].

---

1. La pondération de ces données montre une précision qui varie de très bonne à excellente. Elles sont donc réprensentatives de la population totale visée.
2. La précision de ces données varie de très bonne à excellente, sauf qu'elle est passable au niveau des 25-34 ans qui ont opté pour une réduction hebdomadaire de travail. Ils sont nettement surreprésentés dans l'échantillon de répondants.

TABLEAU 29

Formule de réduction du temps de travail selon le sexe des répondants

SEXE	FORMULE							
	Réduction de la journée ou de la semaine		Plus de congés annuels et sabbatiques		Retraite anticipée		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Masculin	775	54,3	311	21,8	340	23,8	1 426	100,0
Féminin	771	74,7	162	15,7	99	9,6	1 032	100,0
Total	1 546	62,9	473	19,2	439	17,9	2 458	100,0

ne s'applique pas = 1 813
non réponse = 64
chi carré significatif à 0,001

3.4.1.3 Situation familiale

présence d'enfant

Le choix de deux formules de réduction du temps de travail dépend directement du fait d'avoir ou non des enfants: la diminution de la semaine de travail plairait davantage aux personnes qui n'ont pas d'enfant tandis que celles qui en ont aimeraient plus prendre une retraite anticipée. Le sexe, l'âge et la catégorie d'emploi expliquent, en partie, de telles relations. Les hommes, les 35 ans et plus ainsi que le personnel de maîtrise et cadres et les ouvriers sont proportionnellement plus nombreux à avoir des enfants.

nombre de personnes à charge

Les personnes qui ont le moins de charges familiales préfèrent travailler une semaine réduite alors que celles qui en ont le plus optent davantage pour les autres formules de réduction du temps de travail.

présence d'autres travailleurs rémunérés dans le ménage

Vivre dans un ménage comportant au moins un autre gagne-pain favorise plus le choix d'une réduction hebdomadaire de travail. Etre le seul membre du ménage à travailler incite davantage à favoriser une retraite anticipée (tableau 30).

TABLEAU 30

Formule de réduction du temps de travail
selon la présence d'autres travailleurs rémunérés dans le ménage

AUTRES TRAVAILLEURS DANS LE MÉNAGE	FORMULE							
	Réduction de la journée ou de la semaine		Congés annuels et sabbatiques		Retraite anticipée		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Oui	908	67,4	251	18,6	188	14,0	1 347	100,0
Non	424	55,4	146	19,1	195	25,5	765	100,0
Total	1 332	63,1	397	18,8	383	18,1	2 112	100,0

ne s'applique pas et non réponse = 2 223
chi carré significatif à 0,001

3.4.2 Formule selon les caractéristiques socio-économiques

3.4.2.1 Scolarité

Les personnes ayant un niveau de scolarité de 12 à 15 ans sont proportionnellement plus enclines que les autres à vouloir une réduction de la semaine de travail. Par ailleurs, la proportion d'intérêt pour les congés annuels et sabbatiques croît en relation directe avec le niveau de scolarité faisant un bond significatif entre ceux dont la scolarité est inférieure et supérieure à 16 ans. Finalement la retraite anticipée est la formule favorisée des moins scolarisés (11 ans et moins).

3.4.2.2 Catégorie d'emploi[1]

Personnel de bureau et techniciens sont nettement plus intéressés par une réduction de la semaine de travail, par contre les professionnels et enseignants ainsi que le personnel de maîtrise et les cadres opteraient plus que les autres pour des congés annuels et sabbatiques. La retraite anticipée serait particulièrement préférée des ouvriers et du personnel de maîtrise et des cadres[2].

3.4.2.3 Salaire annuel

Le tableau 31 révèle une relation semblable à celle qui vient d'être décrite. Les moins de 20 000$ choisissent, plus que les autres, une semaine réduite tandis que les mieux rémunérés (40 000$ et plus) favorisent davantage les congés sabbatiques et annuels. Les salariés qui gagnent entre 20 000$ et 29 999$ sont les plus portés à vouloir une retraite anticipée.

---

1. Malgré que la précision varie de très bonne à excellente pour les professionnels et les ouvriers, elle est passable pour le personnel de bureau et techniciens et le personnel de maîtrise et cadres.
2. Notons que les cadres sont nettement plus intéressés à prendre des congés annuels et sabbatiques que le personnel de maîtrise. De plus, seuls 24,9% des cadres - comparativement à 41,0% du personnel de maîtrise - ne sont intéressés par aucune formule de réduction du temps de travail.

Signalons que le choix d'une formule de réduction du temps de travail ne dépend pas, statistiquement parlant, du revenu total du ménage.

TABLEAU 31

Formule de réduction du temps de travail selon le salaire annuel

SALAIRE ANNUEL	FORMULE							
	Réduction de la journée ou de la semaine		Congés annuels et sabbatiques		Retraite anticipée		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
19 999$ et moins	452	76,5	70	11,8	69	11,7	591	100,0
20 000$ - 29 999$	398	60,9	98	15,0	157	24,0	653	100,0
30 000$ - 39 999$	347	62,6	125	22,6	82	14,8	554	100,0
40 000$ et plus	339	52,5	177	27,4	130	20,1	646	100,0
Total	1 536	62,8	470	19,2	438	17,9	2 444	100,0

ne s'applique pas = 1 813
non-réponse = 78
chi carré significatif à 0,001

3.4.3 Formule selon les variables reliées au travail

3.4.3.1 Ancienneté dans la fonction publique

La réduction hebdomadaire suscite un intérêt qui croît en fonction inverse de l'ancienneté. Il en est presqu'autant des congés annuels et sabbatiques bien que la relation ne soit pas parfaitement linéaire (voir tableau 32). Au contraire, la proportion de personnes qui voudraient une retraite anticipée augmente directement avec l'ancienneté dans la fonction publique: elle est 7 fois plus élevée après 20 ans de service qu'à moins de 6 ans.

3.4.3.2 Durée de la semaine de travail

Les employés qui travaillent 35 heures par semaine sont plus disposés à écourter cette durée tandis que ceux qui travaillent au-delà de 35 heures aimeraient davantage réduire par des congés annuels ou sabbatiques ou en prenant une retraite anticipée. La catégorie d'emploi est un des éléments explicatifs de ces préférences.

3.4.3.3 Fonction de supervision

Les personnes qui en supervisent d'autres sont moins intéressées par une formule de réduction hebdomadaire mais opteraient plus souvent pour les autres formules, particulièrement la retraite anticipée. Le nombre de personnes supervisées a fait quelque peu varier les réponses, sans toutefois montrer de lien absolument significatif.

3.4.3.4 Syndicalisation

Les syndiqués préfèrent une semaine réduite tandis que les non syndiqués aimeraient mieux allonger leurs vacances annuelles ou prendre des congés sabbatiques. Ces liens s'expliquent, partiellement, par l'influence de la catégorie d'emploi.

TABLEAU 32

Formule de réduction du temps de travail
selon l'ancienneté dans la fonction publique

ANCIENNETÉ	FORMULE							
	Réduction de la journée ou de la semaine		Congés annuels et sabbatiques		Retraite anticipée		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
5 ans et moins	360	71,6	114	22,7	29	5,8	503	100,0
6 à 10 ans	545	68,3	158	19,0	95	11,9	798	100,0
11 à 15 ans	282	59,1	105	22,0	90	18,9	477	100,0
16 à 20 ans	195	54,2	55	15,3	110	30,6	360	100,0
21 ans et plus	157	50,5	40	12,9	114	36,7	311	100,0
Total	1 539	62,8	472	19,3	438	17,9	2 449	100,0

ne s'applique pas = 1 813
non-réponse = 73
chi carré significatif à 0,001

3.4.4 Formule selon d'autres variables indépendantes

3.4.4.1 Évaluation des gens à temps partiel

Tel qu'attesté par le tableau 33, il existe un lien de dépendance entre l'évaluation faite des personnes qui travaillent à temps partiel et la formule de réduction choisie. Les personnes qui optent pour la semaine réduite en font une évaluation nettement plus positive que celles qui choisissent les congés annuels et sabbatiques ou surtout la retraite anticipée.

TABLEAU 33

Formule de réduction du temps de travail
selon l'évaluation des gens à temps partiel

ÉVALUATION DES GENS À TEMPS PARTIEL	FORMULE							
	Réduction de la journée ou de la semaine		Congés annuels et sabbatiques		Retraite anticipée		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mieux	222	70,0	59	18,6	36	11,4	317	100,0
Aussi bien	1 166	65,4	323	18,1	295	16,5	1 784	100,0
Moins bien	121	43,8	68	24,6	87	31,5	276	100,0
Total	1 509	63,5	450	18,9	418	17,6	2 377	100,0

ne s'applique pas = 1 813
non-réponse = 145
chi carré significatif à 0,001

3.4.4.2 Satisfaction par rapport à l'emploi actuel

Les personnes qui préfèrent la réduction de la semaine sont relativement moins "très satisfaites" de leur présent emploi. Au contraire, les "très satisfaits" se tournent plutôt vers la retraite anticipée. Il n'y a cependant aucun lien apparent entre le niveau de satisfaction et le fait de choisir des congés annuels ou sabbatiques.

RÉSUMÉ ET INTERPRÉTATION

Les principaux résultats de l'analyse qui vient d'être présentée sont les suivants:

1°) La majorité des fonctionnaires interrogés aimeraient réduire leur temps de travail et leur salaire en proportion. La variété des formules a augmenté de 13 points le pourcentage d'intérêt manifesté auparavant, relativement à la réduction de la semaine de travail. Dans une perspective de partage du travail, ce résultat est considéré comme très prometteur, même si (nous le verrons plus loin), telle n'est pas la préoccupation première des répondants. Il faut également signaler que leur réponse dépasse la simple intention d'adopter un horaire réduit: elle indique une volonté de le faire effectivement, si l'occasion leur était donnée (les résultats subséquents en attestent).

Les répondants offrent des profils différents selon qu'ils choisissent l'une ou l'autre formule.

2°) Les caractéristiques suivantes augmentent la probabilité de préférer une réduction hebdomadaire:

- être une femme
- être jeune
- ne pas avoir d'enfants ou en avoir de moins de 6 ans
- avoir moins de charges familiales
- vivre dans un ménage comptant un ou plusieurs autres revenus d'emploi
- résider à Montréal
- avoir une scolarité moyenne (12 à 15 ans)
- être employé de bureau ou technicien
- gagner un salaire relativement bas (moins de 20 000$)
- avoir moins d'ancienneté dans la fonction publique
- travailler un maximum de 35 heures par semaine
- être syndiqué
- avoir une bonne opinion du travail des gens à temps partiel
- être moins "très satisfait" de son travail

Bien qu'elles puissent parfois être mutuellement exclusives, la plupart de ces caractéristiques sont en corrélation du fait que ce sont surtout des femmes qui choisiraient une semaine réduite. Autrement dit la variable sexe est à notre avis celle qui détermine le plus les autres relations énumérées ci-haut. Cette constatation s'avère également vraie au niveau du choix des autres formules de réduction du temps de travail.

3°) La tendance à choisir une augmentation des congés annuels ou des congés sabbatiques se décèle davantage en présence des facteurs suivants:

- être un homme
- avoir entre 25 et 44 ans
- avoir poursuivi ses études (16 ans et plus)
- occuper un emploi de professionnel ou de cadre et d'agent de maîtrise
- gagner un salaire annuel égal ou supérieur à 40 000$
- travailler plus de 35 heures par semaine
- être non-syndiqué
- avoir une idée assez négative du temps partiel

4°) Les indices suivants favorisent l'adoption d'une retraite anticipée:

- être un homme
- avoir entre 45 et 54 ans
- avoir des enfants d'âge scolaire ou plus vieux
- être seul gagne-pain du ménage
- habiter une municipalité de moins de 100 000 habitants
- avoir étudié un maximum de 11 ans
- être ouvrier ou faire partie du personnel de maîtrise et des cadres
- gagner entre 20 000$ et 29 999$
- avoir une grande ancienneté au sein de la fonction publique
- travailler au-delà de 35 heures par semaine
- exercer une fonction de supervision
- avoir une piètre opinion du temps partiel
- être totalement satisfait de son travail

Il est bien entendu que les caractéristiques de ces trois profils ne garantissent absolument pas l'adhésion à l'une ou l'autre des formules.

Voyons maintenant si ces horaires de travail seraient effectivement adoptés ou s'ils ne sont en réalité que des projets nébuleux. La section suivante présentera ensuite les raisons qui justifient la volonté de réduire le temps de travail.

3.5 INTENTION D'ADOPTER UNE FORMULE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La très grande majorité (89%) des personnes qui envisagent de réduire leur temps de travail selon l'une ou l'autre des formules proposées, seraient prêtes à le faire si elles en avaient la possibilité. En fait, un certain nombre de celles qui ont répondu qu'elles ne voudraient pas l'adopter ont indiqué, pour motiver leur réponse, "pas pour l'instant". Il est dès lors permis de conclure qu'au moins 89% des personnes qui se sont montrées intéressées à travailler moins longtemps le feraient effectivement. Ceci ne veut pas dire qu'elles s'y exécuteraient à tout prix. Nous verrons plus loin à quelles conditions ces intentions se réaliseraient.

Un bref examen des données indique, par ailleurs, que la semaine réduite est parmi toutes les formules de réduction du temps de travail, celle qui serait la plus sûrement adoptée.

3.6 RAISONS DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les motifs pour lesquels les gens désirent travailler moins longtemps sont nombreux: famille, loisirs, cours, santé, etc... Les répondants pouvaient cocher sur une liste de sept raisons celles qui, par ordre de priorité, motivaient leur intérêt à réduire leur temps de travail. Seules les trois principales raisons nommées furent retenues pour les fins d'analyse. Ce choix nous est apparu d'autant plus justifié que, selon toute évidence, bon nombre de répondants ont mal compris le

sens de la question et auraient systématiquement ordonné les sept raisons présentées. En effet, le nombre moyen de raisons fournies par chacun est de 5,87. Il est plus que plausible que ce nombre aurait été nettement inférieur si la question avait été posée sous forme "ouverte".

En additionnant les proportions de répondants aux trois premières raisons données, les loisirs viennent en premier lieu (tableau 34), légèrement en avance sur la famille. La réalisation d'un projet particulier, la santé et les études suivent un peu plus loin. La raison la moins souvent signalée parmi les trois premières priorités est l'exercice d'un autre emploi.

Cependant, lorsque l'on examine la répartition des répondants à la première raison mentionnée, la priorité est nettement accordée à la famille. Les loisirs, la réalisation d'un projet particulier et la santé suivent dans des proportions similaires.

La première raison énoncée fut mise en relation avec les caractéristiques suivantes des répondants: sexe, catégorie d'emploi, âge, scolarité, salaire annuel, revenu total du ménage, la présence d'autres travailleurs rémunérés dans le ménage et le fait d'avoir ou non des enfants.

Voici les principales constatations qui se sont dégagées de cette analyse. Soulignons tout de suite qu'il n'existe aucun lien statistiquement significatif entre la première raison choisie - quelle qu'elle soit - et le revenu annuel du ménage.

Les profils suivants sont tous basés sur les liens de dépendance révélés par l'application du chi carré.

a) S'occuper de sa <u>famille</u> a surtout été choisie comme première raison motivant la réduction du temps de travail par:

   - les femmes
   - le personnel de bureau et techniciens ainsi que les ouvriers

TABLEAU 34

Répartition des répondants selon les trois premières raisons invoquées pour la réduction du temps de travail

RAISONS	ORDRE DE RAISON									
	Premier rang		Deuxième rang		Troisième rang		Total (3 premiers rangs		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
S'occuper de sa famille	615	35,4	351	20,2	256	14,7	1 222	70,3	1 739	100,0
Étudier, suivre des cours	209	13,1	310	19,4	346	21,7	865	54,2	1 597	100,0
Réaliser un projet particulier	358	21,0	348	20,4	335	19,7	1 041	61,1	1 704	100,0
S'adonner aux loisirs	429	22,2	582	30,1	426	22,0	1 437	74,3	1 936	100,0
Ménager sa santé	349	20,6	320	18,9	257	15,2	926	54,7	1 696	100,0
Se préparer à la retraite	260	16,8	185	12,0	141	9,1	586	37,9	1 544	100,0
Exercer un autre emploi	103	8,4	83	6,8	104	8,5	290	23,7	1 228	100,0

- les jeunes
- les moyennement scolarisés
- les bas salariés (moins de 20 000$)
- ceux qui vivent dans un ménage comportant au moins un autre gagne-pain
- ceux qui ont des enfants

La réduction quotidienne ou hebdomadaire de travail est la formule qui convient le mieux à ces groupes de répondants.

b) Réduire son temps de travail afin, tout d'abord, de suivre des cours est une raison qui regroupe plutôt:

- les femmes
- les jeunes
- les personnes ayant terminé au moins 12 années d'études
- les bas et moyens salariés (jusqu'à 30 000$ par an)
- ceux qui n'ont pas d'enfants

La formule de réduction qui les intéresserait le plus est l'augmentation des congés annuels ou la prise de congés sabbatiques. Finalement ces personnes ne se distinguent ni au niveau de leur catégorie d'emploi, ni du fait d'être ou non le seul membre du ménage à occuper un emploi rémunéré.

c) La réalisation d'un projet particulier motive la diminution de la durée du travail principalement:

- des hommes
- des professionnels et des agents de maîtrise ou des cadres
- des plus de 25 ans
- des mieux scolarisés (16 ans et plus)
- des plus hauts salariés (40 000$ et plus)

Par contre, qu'ils soient ou non parent ou seul soutien de ménage n'influence aucunement la mention de cette raison en premier lieu. Afin de réaliser leur projet, ces personnes opteraient également pour plus de congés annuels ou pour des congés sabbatiques.

d) Les personnes qui veulent réduire afin de se consacrer à leurs loisirs ne se distinguent ni par leur âge, ni par leur scolarité, ni par leur salaire annuel, ni du fait de vivre avec d'autres personnes qui occupent un emploi rémunéré. Ces personnes ne favorisent pas non plus une formule particulière de réduction du temps de travail. Par contre on y retrouve plutôt:

- des hommes
- des professionnels et des agents de maîtrise ou des cadres
- des personnes qui n'on pas d'enfant

e) Travailler moins longtemps pour ménager sa santé est surtout l'apanage:

- des ouvriers
- des plus de 34 ans
- des moins scolarisés (maximum 11 ans)
- de ceux qui sont seul gagne-pain dans leur ménage

Leur façon d'épargner leur santé est d'envisager une retraite anticipée. Cependant, les intéressés ont motivé cette première raison indépendamment de leur sexe, de leur salaire annuel ou du fait d'avoir ou non des enfants.

f) Les personnes qui voudraient diminuer leur temps de travail avec comme objectif principal de préparer leur retraite sont principalement:

- des hommes
- des agents de maîtrise ou des cadres ainsi que des ouvriers,
- d'âge moyen (plus de 44 ans) ou plus avancé (55 ans et plus)
- ceux dont la scolarité atteint tout au plus 11 années

- ceux dont la scolarité atteint tout au plus 11 années
- ceux dont le salaire annuel est supérieur à 20 000$
- ceux qui sont seuls à travailler au sein de leur ménage
- ceux qui ont des enfants

Ils privilégient, bien entendu, la retraite anticipée.

g) Finalement ceux qui veulent écourter la durée de leur temps de travail afin d'exercer un second emploi sont plus particulièrement:

- des hommes
- des plus scolarisés
- des plus haut salariés
- ceux qui sont seul gagne-pain dans leur ménage
- ceux qui ont des enfants

Leur motif est indépendant de leur âge et de leur catégorie d'emploi. Ils n'ont pas non plus de préférence pour l'une ou l'autre des formules de réduction.

Nous avons, jusqu'à présent, essentiellement examiné les intentions de réduction du temps de travail moyennant une diminution proportionnelle du salaire. Nous verrons maintenant si des conditions telles la proportionnalité des avantages sociaux, le retour au temps plein ou autres, atténuent on maintiennent l'intérêt exprimé.

3.7 CONDITIONS ASSOCIÉES À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les conditions qui peuvent être exigées avant d'accepter de réduire effectivement le temps de travail touchent une multitude d'aspects reliés aux conditions de travail. Sonder chacun d'entre eux aurait non seulement considérablement allongé le questionnaire mais aurait surtout excédé les objectifs fixés par cette étude. Celle-ci cherchait surtout à définir les principales conditions de la réduction du temps de travail sans pour autant fournir des détails qui eussent été, selon nous, plus pertinents et appropriés à définir dans le cadre d'une négociation collective.

Nous avons donc opté pour quelques questions particulières sur certaines conditions précises, quitte à laisser les répondants exprimer plus spontanément (questions ouvertes) les autres conditions auxquelles ils accordent une importance particulière. Par ailleurs, vu que certaines conditions s'appliquaient à certaines formules et étaient impertinentes à d'autres, les répondants devaient donc répondre aux questions particulières à la formule qu'ils avaient choisie.

La section qui suit présentera tout d'abord les conditions posées par ceux qui ont opté pour une réduction de la semaine de travail et pour une augmentation des congés annuels. Suivront les conditions reliées à la prise de congés sabbatiques et finalement celles d'une retraite anticipée.

3.7.1 Conditions reliées à la réduction de la semaine de travail et à l'augmentation des congés annuels

3.7.1.1 Avantages sociaux

Une question globale visait à recueillir l'opinion des répondants sur un principe de proportionnalité applicable à l'ensemble des avantages sociaux dont les vacances, les régimes de retraite et d'assurance, les congés divers etc... Plus de la moitié (56,9%) des personnes

intéressées à réduire leur semaine ou leur année de travail accepteraient que leurs avantages soient déterminés au prorata de leurs heures de travail, 43,1% s'y opposent. Ces derniers motivent surtout leur désaccord du fait (voir tableau 35):

- qu'ils refusent de perdre les avantages acquis (61,8%); les femmes et les personnes qui ne sont pas seules à travailler dans leur ménage sont plus préoccupées par cet aspect.

- qu'ils considèrent que le salaire proportionnel est une réduction suffisante (23,5%), raison davantage soulignée par les hommes et ceux qui sont seuls gagne-pain de leur ménage.

- ou finalement parce que leur régime de retraite en serait trop affecté (10,9%), préoccupation plus particulière du personnel de maîtrise et des cadres, des personnes dont le salaire annuel est d'au moins 40 000$.

TABLEAU 35

Répartition des répondants selon les raisons du refus de la proportionnalité des avantages sociaux

RAISONS	N	% (répondants)
Proportionnalité du salaire suffisante	156	23,5
Refus de perdre les avantages acquis	410	61,8
Régime de retraite trop affecté	72	10,9
Autre raison	25	3,8
TOTAL (répondants) : 663		

non-réponse : 132
ne s'applique pas : 3 560

Les raisons du refus du principe de proportionnalité des avantages sociaux ne varient ni en fonction de l'âge des répondants, ni du revenu total de leur ménage, ni du nombre de personnes dont elles ont la charge.

3.7.1.2 Garanties de retour à l'horaire actuel

La réversibilité des formules de réduction du temps de travail est une des principales préoccupations de ceux qui s'y intéressent. De fait, 70% tiennent absolument à pouvoir reprendre leur horaire actuel, si désiré, 17,7% y tiennent assez tandis que 12,5% n'ont que peu ou même pas du tout d'exigence à ce sujet.

Le groupe de personnes qui tiennent absolument à pouvoir retrouver un horaire non réduit comprend une plus forte concentration de femmes, de jeunes, de personnel de bureau et techniciens, de moyennement scolarisés (12 à 15 années d'études) et de plus bas salariés. L'analyse a indiqué qu'il n'existe pas de lien de dépendance (statistiquement significatif) entre le niveau de garantie exigé et la principale raison motivant la réduction de la semaine ou de l'année de travail, sauf pour deux raisons: la réalisation d'un projet particulier et la prise de la retraite (évidemment) qui sont associées à des moindres exigences de retour à l'horaire actuel.

3.7.1.3 Autres conditions

La moitié (51,6%) des personnes qui aimeraient réduire leur semaine de travail ou allonger leurs vacances annuelles, exigeraient d'autres conditions avant d'adopter ces formules de temps réduit. Le tableau 36 montre que les principales préoccupations des répondants touchent à la sécurité d'emploi et à la permanence, aux avantages sociaux et à l'ancienneté.

TABLEAU 36

Répartition des répondants selon les autres conditions reliées à la réduction de la semaine de travail et à l'allongement des congés annuels

CONDITIONS	N[b]	% (répondants)
Maintien de la sécurité d'emploi, de la permanence	230	30,2
Maintien du plan de carrière	75	9,8
Maintien des avantages sociaux actuels	183	24,0
Maintien du niveau de responsabilité, d'emploi et de statut	73	9,6
Maintien intégral de l'ancienneté	113	14,8
Ajustement du volume de travail	53	7,0
Choix de l'horaire, réduction volontaire	89	11,7
Définition préalable des modalités	46	6,0
Autres conditions[a]	105	13,8
TOTAL (répondants) : 761		

non-réponse : 351

ne s'applique pas : 3 223

---

a) retrait de la clause d'exclusivité d'emploi, incitation monétaire, période d'essai, assurance que ça servirait à embaucher, etc...

b) les trois premières conditions formulées furent retenues: ceci explique que le nombre total de conditions soit supérieur au nombre de répondants. Cette note s'applique aux deux tableaux suivants.

Il est donc évident, à la lecture de ces résultats, que l'objectif principal que sous-tend la notion de partage du travail, soit l'embauche compensatoire, n'est pas, à prime abord, recherché par les personnes désirant réduire leur temps de travail, sur une base hebdomadaire, ou annuelle. De fait, seules une dizaine d'entre elles ont spontanément demandé que le temps libéré soit spécifiquement alloué à l'embauche de personnes sans emploi.

Du reste l'analyse a établi que les conditions supplémentaires sont réclamées avec une intensité qui varie selon certaines caractéristiques des répondants:

- les femmes requièrent davantage le maintien de la sécurité de leur emploi et de leur permanence;

- les professionnels et enseignants, les répondants âgés de 25 à 34 ans et ceux qui gagnent entre 30 000$ et 39 000$ par année réclament, plus que les autres, le maintien de leur plan de carrière;

- les femmes sont également plus préoccupées de conserver le même niveau de responsabilité et de statut de leur emploi actuel;

- les hommes, surtout à partir de 45 ans, désirent, plus que les autres, le maintien intégral de leur ancienneté;

- le personnel de maîtrise et les cadres, les 25-34 ans, ainsi que ceux dont le salaire annuel est le plus élevé (40 000$ et plus) sont relativement plus nombreux à demander un ajustement du volume à la durée du travail;

- finalement, le personnel de bureau et les techniciens, les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus bas salariés (moins de 20 000$ par an) tiennent plus à pouvoir choisir leur horaire de travail et à adhérer aux horaires réduits de façon volontaire.

Le revenu total du ménage et la présence d'autres emplois rémunérés dans le ménage n'ont pas influencé les exigences des répondants.

Ces constatations concluent l'analyse des conditions reliées à l'adoption de la semaine réduite et des congés annuels supplémentaires. Reste maintenant à définir les exigences des personnes qui aimeraient prendre des congés sabbatiques ou qui accepteraient une retraite anticipée.

3.7.2 Conditions reliées à la prise de congés sabbatiques

Le tableau 37 montre qu'avant de s'engager à prendre des congés sabbatiques, les intéressés voudraient préalablement être assurés de réintégrer leur poste et de conserver leur sécurité d'emploi (40,2%), de conserver au moins une partie des avantages sociaux actuels (18,3%) et de bénéficier d'un étalement de leur revenu de manière à avoir une rémunération au moment de leur congé sabbatique (14,8%). Des conditions diverses et souvent personnelles seraient demandées par 18,9% des personnes désirant des congés sabbatiques.

L'analyse statistique n'a pas démontré de lien significatif entre les conditions requises et le sexe des répondants, d'une part, et la présence d'autres emplois rémunérés dans le ménage, d'autre part. De plus, le chi carré n'a pu être utilisé dans l'analyse bivariée avec l'âge, la catégorie d'emploi, le nombre de personnes à charge, le salaire annuel et le revenu total du ménage car les répartitions produites par ces croisements de variables ont été telles que plus de 20% des cases avaient un effectif inférieur à 5. L'application du chi carré aurait dès lors nécessité un regroupement des catégories, lequel s'avérait assez artificiel dans le cadre de cette analyse.

TABLEAU 37

Répartition des répondants selon les conditions exigées pour prendre des congés sabbatiques

Conditions	N	% (répondants)
Réintégration au poste et sécurité d'emploi	68	40,2
Maintien des avantages sociaux actuels	31	18,3
Etalement du salaire	25	14,8
Autres conditions[a]	32	18,9
TOTAL (répondants) : 169		

non-réponse : 59
ne s'applique pas : 4 107

a) incitation monétaire, garanties de promotion (si congé consacré aux études), conditions personnelles (si assez d'argent, si conjoint travaille, etc.).

3.7.3 Conditions reliées à la retraite anticipée

La retraite anticipée serait envisagée (voir tableau 38) en autant que le régime de retraite ne subisse que des pénalités réduites et acceptables (37,4%) ou même qu'il ne soit absolument pas touché (36,3%). Les personnes qui vivent dans un ménage comprenant un autre gagne-pain sont relativement plus nombreuses à exiger cette deuxième condition.

Un dixième (9,1%) des répondants qui prendraient une retraite anticipée voudraient qu'une compensation financière leur soit versée. Les professionnels et enseignants, les hommes et les plus haut salariés (40 000$ et plus par an) tiennent le plus à cette condition.

Finalement, un cinquième des répondants concernés demanderaient des conditions variées telles la possibilité de travailler à temps partiel ou en autant que leur situation économique soit favorable. Les exigences jointes à la retraite anticipée ne varient pas en fonction de l'âge, du revenu total du ménage ou du nombre de personnes à charge.

TABLEAU 38

Répartition des répondants selon les conditions exigées pour prendre une retraite anticipée

Conditions	N	% (répondants)
Aucune réduction de la pension	124	36,3
Pénalités réduites, fonds de retraite suffisant	128	37,4
Compensation monétaire	31	9,1
Autres conditions[a]	72	21,1
TOTAL (répondants) : 342		

non-réponse : 159
ne s'applique pas : 3 834

a) pouvoir travailler à temps partiel, raisons personnelles (si suffisamment d'économies, si conjoint travaille...).

RÉSUMÉ ET INTERPRÉTATION

Accepter une réduction de salaire en échange d'une augmentation du temps libre est une chose. Reste à définir ce qui adviendrait des autres conditions de travail et des avantages sociaux. Nous énumérerons ci-après les principales exigences des répondants sans toutefois passer trop de temps sur leur interprétation car l'analyse n'a pas été élaborée dans ce but et que les conditions seront finalement sans doute négociées pour l'ensemble des membres d'une affiliation professionnelle ou syndicale. De plus, les conditions ayant été exposées en fonction de la formule d'horaire réduit, des croisements avec des variables à plusieurs catégories révélaient un nombre insuffisant d'observations pour leur appliquer le test statistique choisi.

1° Même si la majorité des personnes qui adopteraient une semaine réduite ou qui prendraient des vacances annuelles supplémentaires accepteraient que leurs avantages sociaux soient diminués en fonction de leur temps de travail, 43% s'y opposeraient. Leur principal motif est le refus de perdre les avantages acquis. Une telle réponse nous amène à penser que les répondants n'ont peut-être pas totalement saisi le sens de la question qui leur a été posée car celle-ci n'impliquait absolument pas une perte mais une réduction proportionnelle des avantages sociaux. C'est sans doute la crainte d'être considérés comme travailleurs de deuxième ordre (comme le sont généralement les travailleurs à temps partiel) qui a provoqué de telles réponses, lesquelles ont surtout été exprimées par les femmes.

2° Le retour au temps plein, si désiré, serait absolument exigé par la majorité des répondants même si 30% y tiennent assez, peu ou pas du tout. Ces derniers sont surtout (évidemment) des personnes qui veulent réduire leur temps de travail pour réaliser un projet particulier ou pour prendre leur retraite. Même s'il n'existe pas de lien avec les autres variables, les femmes se montrent plus exigentes pour reprendre leur travail à plein temps après en avoir écourté la durée.

3° Le maintien de la sécurité d'emploi et de la permanence, des avantages sociaux actuels et de l'ancienneté sont les principales conditions supplémentaires qui seraient exigées avant que les gens consentent à travailler une semaine réduite ou à allonger leurs vacances.

Malgré que la seconde condition (maintien des avantages sociaux actuels) soit mentionnée indépendamment des principales caractéristiques des répondants, la première est surtout une préoccupation des femmes tandis que les hommes s'attachent tout d'abord à l'ancienneté. L'analyse a également montré que les autres conditions sont posées différemment en fonction des diverses variables indépendantes utilisées. Néanmoins, c'est surtout, à notre avis, leur appartenance à l'un ou l'autre sexe qui explique leurs exigences.

4° Les congés sabbatiques seraient pris en autant que les gens puissent réintégrer leur poste et qu'ils bénéficient de la sécurité d'emploi.

5° Finalement, les conditions de la prise d'une retraite anticipée touchent, comme il se doit, au régime de retraite qui ne devrait être que modérément ou pas du tout modifié.

Tels sont les principaux faits saillants de cette analyse. Avant de passer à l'estimation de l'impact des résultats sur l'emploi, il serait pertinent de parcourir rapidement les raisons et les caractéristiques des personnes qui n'ont manifesté aucune intention de réduire leur temps de travail et leur salaire.

3.8 RAISONS ET CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES QUI NE PORTENT AUCUN INTÉRÊT À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL:

3.8.1 Raisons

Dès lors que l'on questionne les gens sur leur désir de réduire et leur temps de travail et leur salaire, il est facile d'imaginer que la plupart de ceux qui s'y opposent seront, par choix ou par nécessité, motivés par des considérations financières. Ce truisme est illustré par les résultats de ce sondage tels que rapportés au tableau 39. La grande majorité (76,8%) des répondants qui ne portent aucun intérêt aux diverses formules de réduction proposées, ont, en effet, expliqué qu'ils ont besoin de disposer de la totalité de leur salaire.

TABLEAU 39

Répartition des répondants selon les raisons du désintérêt envers la réduction du temps de travail

RAISONS	N	%
À cause du type d'emploi occupé	206	11,8
Besoin de tout le salaire	1 343	76,8
Satisfait de l'horaire actuel	423	24,3
Ne pourrait pas réussir dans son domaine	209	11,9
Autre raison	43	2,5
Total répondants : 1 749		

non-réponse : 64
ne s'applique pas : 2 522

Il importe de souligner que ce motif fut invoqué indépendamment de l'âge, du sexe, de la catégorie d'emploi, du revenu total du ménage, du nombre de personnes à charge et du fait d'être ou non le seul gagne-pain du ménage. Seul le salaire annuel a quelque peu différencié les répondants: les plus bas et les plus hauts salariés étant respectivement les plus et les moins portés à donner cette explication.

La seconde raison, mentionnée par un quart des répondants, est la satisfaction de l'horaire actuel. Cette raison, à l'instar de la précédente, n'a pas non plus varié selon l'une ou l'autre des variables indépendantes utilisées.

Enfin, le type d'emploi occupé ainsi que la préoccupation de réussir dans son domaine ont chacun été soulignés par 12% des répondants qui ne sont pas intéressés à travailler moins longtemps. Ces deux raisons reviennent plus fréquemment chez les hommes, le personnel de maîtrise et les cadres, les professionnels, les haut salariés (40 000$ et plus) et les membres des ménages les mieux nantis (à partir de 40 000$ mais surtout au moins 70 000$ de revenu annuel du ménage).

3.8.2 Caractéristiques

Jusqu'à présent l'analyse s'est concentrée, conformément aux objectifs visés, sur les personnes qui désiraient réduire leur temps de travail. La section qui suit s'attardera quelque peu à décrire celles qui ne veulent pas le réduire, soit les 1 813 personnes ayant répondu "aucune" à la question leur demandant d'indiquer quelle formule de réduction du temps de travail leur conviendrait le mieux. Afin d'être significatives, leurs caractéristiques seront appréciées par rapport à celles des répondants qui veulent réduire.

Soulignons tout de suite que les deux groupes ne se distinguent ni par leur type d'horaire de travail (fixe ou variable), ni par le nombre de personnes qui composent leur ménage, ni du fait qu'ils aient ou non des enfants. Par contre, ils se différencient au niveau de toutes les autres variables indépendantes ou descriptives.

Le tableau 40 fait clairement état de ces écarts.

TABLEAU 40

Caractéristiques des répondants qui ne portent aucun intérêt à la réduction du temps de travail et de ceux qui s'y intéressent

	Pas intéressés (%)	Intéressés (%)
Sexe		
Hommes	72,2	58,0
Femmes	27,8	42,0
Âge		
Moins de 25 ans	4,7	6,9
25 - 34 ans	19,2	27,2
35 - 44 ans	27,4	29,1
45 - 54 ans	23,5	19,7
55 et plus	25,1	17,1
Moyenne	44,2	40,9
Médiane	44,0	38,9
Municipalité de résidence		
Québec	41,4	50,1
Montréal	24,6	24,1
15 000 à 99 999 habitants	11,2	9,2
Moins de 15 000 habitants	22,8	16,7
Nombre d'années d'études terminées		
11 ans et moins	34,1	17,4
12 à 15 ans	42,0	37,1
16 ans et plus	24,0	45,4
Moyenne	12,9	14,8
Médiane	12,3	14,9

TABLEAU 40 (suite)

Caractéristiques des répondants qui ne portent aucun intérêt à la réduction du temps de travail et de ceux qui s'y intéressent

	Pas intéressés (%)	Intéressés (%)
Dernier diplôme obtenu		
Primaire et secondaire	51,4	36,0
Collégial	20,6	16,1
Universitaire	28,0	48,0
Nombre de personnes à charge		
Aucune	30,6	36,8
1	22,5	20,9
2	18,0	18,8
3 et plus	28,8	23,6
Autre(s) emploi(s) rémunéré(s) dans ménage		
Oui	49,9	63,8
Non	50,1	36,2
Revenu annuel du ménage		
Moins de 20 000$	16,5	6,6
20 000$ à 29 999$	23,4	12,3
30 000$ à 39 999$	18,5	17,3
40 000$ à 49 999$	18,0	23,4
50 000$ à 59 999$	9,9	13,5
60 000$ à 69 999$	6,2	8,7
70 000$ et plus	7,5	18,2
Moyenne	39 762$	50 337$
Médiane	31 406$	46 720$
Expérience totale de travail		
Moyenne	23,2	18,9
Médiane	22,7	16,4

TABLEAU 40 (suite)

Caractéristiques des répondants qui ne portent aucun intérêt à la réduction du temps de travail et de ceux qui s'y intéressent

	Pas intéressés (%)	Intéressés (%)
Ancienneté fonction publique		
Moyenne	13,9	11,8
Médiane	12,9	10,1
Ancienneté emploi actuel		
Moyenne	8,8	6,4
Médiane	7,5	4,9
Catégorie d'emploi		
Professionnels et enseignants	19,9	33,7
Personnel de bureau et techniciens	45,3	36,4
Ouvriers	16,8	4,9
Personnel de maîtrise et cadres	18,0	25,0
Durée régulière de la semaine de travail		
35 heures et moins	71,0	82,3
Plus de 35 heures	29,9	17,7
Fonction de supervision		
Oui	40,1	47,1
Non	59,9	52,9
Syndicalisation		
Oui	80,2	68,0
Non	19,8	32,0

TABLEAU 40 (suite)

Caractéristiques des répondants qui ne portent aucun intérêt à la réduction du temps de travail et de ceux qui s'y intéressent

	Pas intéressés (%)	Intéressés (%)
Salaire annuel		
Moins de 20 000$	34,5	24,2
20 000$ à 29 999$	36,1	26,7
30 000$ à 39 999$	14,3	22,7
40 000$ et plus	15,1	26,4
Moyenne	26 502$	30 557$
Médiane	23 392$	28 915$
Expérience du temps partiel		
Oui	14,2	17,7
Non	85,8	82,3
Évaluation de l'expérience du temps partiel		
Très satisfaisante	12,3	38,6
Assez satisfaisante	22,9	39,0
Peu ou pas satisfaisante	64,8	22,4
Évaluation du travail des gens à temps partiel		
Mieux	1,9	13,3
Aussi bien	58,4	75,1
Moins bien	39,7	11,6
Satisfaction emploi actuel		
Très satisfait	35,7	29,6
Assez satisfait	56,3	58,5
Peu ou pas satisfait	8,0	11,9

Il se dégage, schématiquement, que le groupe qui ne peut pas ou qui ne veut pas réduire son temps de travail est, comparativement à celui qui s'y intéresse, composé d'une plus forte proportion d'hommes, plus âgé, demeure plus dans de petites municipalités, est moins scolarisé, a plus de personnes à charge, est davantage composé de ménage à salaire unique et jouit conséquemment d'un moindre revenu annuel.

Par contre, son expérience de travail est plus longue, qu'elle soit générale, au sein de la fonction publique ou dans l'emploi actuel. Ce groupe compte nettement moins de professionnels et d'enseignants, de personnel de maîtrise et de cadres, donc relativement plus d'ouvriers et d'employés de bureau et de techniciens; la durée régulière de sa semaine de travail est un peu plus longue, il occupe moins de postes de supervision, a un plus fort taux de syndicalisation et un salaire annuel inférieur à celui du groupe qui aimerait travailler à temps réduit.

De plus, son expérience du travail à temps partiel est plus limitée, il en est nettement moins satisfait et évalue beaucoup plus négativement le travail accompli par les employés à temps partiel. Finalement, son niveau de satisfaction au travail est un peu plus élevé.

Toutes ces différences ont, statistiquement, influencé l'acceptation ou le refus d'adopter une formule de réduction du temps de travail.

CHAPITRE 4 - LES EFFETS SUR L'EMPLOI

ET LES IMPLICATIONS FINANCIÈRES

4.1 Estimation de l'impact de la réduction du temps de travail sur les effectifs de la Fonction publique

Cette section présente maintenant une évaluation des possibilités d'embauche qui résulteraient de la mise en oeuvre d'un programme de réduction volontaire de la durée du travail dans la Fonction publique. Elle fait d'abord état de la méthodologie retenue pour calculer le temps libéré par la diminution du temps de travail et donne ensuite les principaux résultats obtenus. Des données plus détaillées, selon le moment de réalisation, la profession, l'âge et le sexe sont aussi présentées.

4.1.1 Méthodologie

La démarche suivie pour procéder à l'estimation de l'impact sur l'emploi a consisté à calculer, sur la base des réponses fournies aux questions 5, 8, 9, 10, 12 et 13, le temps qui serait libéré par les répondants intéressés, si ceux-ci réalisaient effectivement les intentions déclarées dans le sondage. Ce temps libéré a d'abord été exprimé en personnes-année; le résultat fut ensuite projeté à l'ensemble de la Fonction publique puis transposé en postes à temps plein.

Il s'agit donc d'une estimation du potentiel de réduction puisqu'il n'est pas possible de savoir à l'avance si les individus concernés réduiront réellement leur durée de travail. De la même façon, il est tout aussi difficile de connaître a priori la proportion de cette réduction qui donnera véritablement lieu à des embauches de remplacement. Sera-t-elle 25%, 50% ou 95%? Cela dépendra presqu'uniquement de la volonté de l'employeur de combler le temps devenu disponible. En effet, il va de soi que si l'objectif recherché est avant tout la diminution des coûts de main-d'oeuvre, l'augmentation des effectifs sera sûrement très faible.

4.1.1.2 Le calcul des personnes-années libérées par l'échantillon

Le concept de personne-année

L'unité de mesure retenue pour estimer le temps libéré est la personne-année. Elle correspond à la somme de travail que fournit normalement une personne employée à temps plein durant un an. Cette unité équivaut à 220 jours de travail ou encore à 1540 heures.

Par exemple, deux personnes qui réduisent de moitié leur temps de travail pendant un an libèrent une personne-année. Si elles adoptaient ces horaires de façon permanente, elles dégageraient alors une personne-année de temps libre à chaque année.

Cet équivalent a été fixé en considérant que les employés réguliers bénéficient à chaque année de 20 jours de vacances et de 13 jours fériés et qu'ils s'absentent en moyenne 7 jours par année pour diverses raisons (maladie, congés sociaux, etc.)[1].

Le temps libéré par les différentes formules de réduction

L'estimation s'est faite à partir des réponses fournies à la question 12[2] et en excluant les personnes qui ont répondu non à la question 13. Les formules d'horaire de travail y ont été regroupées en quatre grandes catégories et le temps libéré a été calculé différemment pour chacune d'elles. Toutefois, seules les grandes lignes de la méthode de calcul seront présentées ici. Le lecteur intéressé à en savoir plus long est invité à consulter l'annexe D.

---

1. Voir à ce sujet: Madore, Lucie; L'alcoolisme en milieu de travail, rapport de recherche, Université de Montréal, Ecole de service social, août 1984, 154 p., p. 28.
2. La question 13 fait la synthèse des informations obtenues grâce aux questions 9 et 11; la question 13 demande aux répondants d'indiquer s'ils se prévaudraient de la formule s'ils en avaient la possibilité, 89% des intéressés ont répondu oui.

La réduction hebdomadaire: les personnes-année libérées sont calculées en faisant, pour chaque répondant intéressé, le produit de la réduction hebdomadaire souhaitée par la durée d'application désirée. La réduction totale est constituée de la somme des réductions individuelles (ce sera aussi le cas pour les trois autres formules). Par exemple, l'individu qui désire réduire son temps d'une journée par semaine pendant cinq ans libère exactement une personne-année au total, soit 0,2 personne-année à chaque année d'application.

L'augmentation des congés annuels: le calcul se fait de façon analogue. Le temps libéré est calculé est faisant, pour chaque répondant intéressé, le produit de l'augmentation annuelle souhaitée de ces congés par leur durée d'application. Cette dernière est calculée en tenant compte de l'âge du répondant et en supposant qu'il utilisera le nouvel horaire jusqu'à sa retraite.

Par exemple, la personne qui souhaite se prévaloir d'un mois additionnel de vacances annuelles libère 0,08 personne-année à chaque année.

Les congés sabbatiques sans solde: La réduction individuelle est déterminée en tenant compte de l'âge du répondant et de la fréquence à laquelle il déclare souhaiter prendre de tels congés. Comme le questionnaire ne permet pas de déterminer le moment exact de ces congés, ce sont les moyennes annuelles individuelles qui ont été calculées. C'est la somme de ces moyennes qui sert d'estimation du temps total libéré par cette formule.

Le répondant qui souhaite perdre un an de congé à tous les quatre ans libère donc 0,25 personne-année à chaque année jusqu'à sa retraite.

La retraite anticipée: Dans ce dernier cas, l'évaluation du temps libéré est très simple puisqu'une personne-année est dégagée pour chaque année d'anticipation, celle-ci étant calculée en tenant compte de l'âge moyen auquel les employés de la Fonction publique prennent leur retraite.

Ces calculs ont permis de déterminer le nombre de personnes-années libérées pour chacune des formules et chacune des 40 strates de l'échantillon.

4.1.1.3 L'extrapolation des résultats

La projection des résultats à la partie des employés de la Fonction publique couverte par l'étude[1] s'est faite ensuite en multipliant le résultat obtenu dans chaque strate par un coefficient de pondération correspondant à l'inverse du taux de couverture de cette strate. Ce taux de couverture est défini comme le rapport du nombre de répondants dans la strate à la population totale de cette strate.

Par exemple, s'il y avait 100 personnes dans une strate et 20 répondants, le taux de couverture serait 0,2 et le coefficient de pondération serait 5 (i.e. 1/0,2). Le tableau de l'annexe E donne les coefficients associés à chacune des strates, et les tableaux 41, 42 et 43 fournissent les principaux résultats de la projection.

On remarquera que les informations de l'annexe E ne coïncident pas toujours avec celles du tableau A de l'annexe C, en particulier en ce qui a trait au nombre de répondants (4335 versus 4121). Cette divergence s'explique par le fait que c'est le code de strate attribué à chaque répondant au moment du tirage de l'échantillon qui a servi à l'extrapolation des données sur le temps libéré plutôt que les caractéristiques déclarées aux questions 3 (profession), 29 (sexe) et 30 (âge).

Comme 213 individus ont biffé le code inscrit sur le questionnaire, en rendant impossible la saisie (il y avait aussi un code invalide), les informations qu'ils ont fournies n'ont pu être associées à une des 40 strates d'où la présence d'écarts entre les deux tableaux.

---

1. Certains employés du secteur public n'ont pas été couverts, dont le personnel de cabinet, les agents de la paix et leurs superviseurs. Ces personnes non couvertes représentaient environ 17% des effectifs de la Fonction publique.

Le tableau 44 donne les résultats de cette extrapolation pour chacune des formules retenues et pour chaque année de 1984 à 1993. Ils seront commentés un peu plus loin.

4.1.2 Les principaux résultats obtenus

4.1.2.1 Les personnes-années libérées

Au total, 87 736 personnes-année seraient libérées par la réduction du temps de travail. Les deux formules dont l'impact est le plus important sont la réduction hebdomadaire (59,8% du total) et la retraite anticipée (21,9%). L'augmentation des congés annuels et les congés sabbatiques représentent la portion congrue du temps libéré (11,6% et 6,7% respectivement), dernière ligne, tableau 41.

Il faut aussi noter qu'il n'y a pas de grandes différences, au total, selon le sexe puisque les deux groupes y contribuent de façon identique, cela traduit bien sûr l'intérêt plus grand des femmes car elles ne forment que 36,5% des effectifs de la fonction publique (annexe E). Par contre, la répartition entre les diverses formules varie sensiblement. Chez les femmes, la réduction hebdomadaire occupe une place prépondérante avec 74,3% des personnes-années. Chez les hommes, la même formule ne compte que pour 45,1%, mais la retraite anticipée engendre 33,9% du temps libéré (9,8% pour les femmes).

Il y a donc des différences considérables entre les deux sexes en termes d'impact par formule. Seuls les professionnels de sexe masculin ont une distribution du temps libéré qui se rapproche un peu de celles des femmes (52,8% de l'impact est suscité par la réduction hebdomadaire). Pour les femmes, par contre, la retraite anticipée n'est importante que chez les cadres (38,9% du total).

Le tableau 42 montre ensuite que les professionnels ainsi que les cadres et agents de maîtrise libèrent proportionnellement plus de temps que les deux autres groupes.

TABLEAU 41

Estimation du nombre de personnes-année libérées par formule selon le sexe et la profession

SEXE	PROFESSION	Total		Réduction hebdomadaire		Vacances additionnelles		Congés sabbatiques		Retraite anticipée	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
H	Professionnel	18 807	100	9 933	52,8	2 788	14,8	1 862	9,9	4 223	22,5
O	Fonctionnaire	13 693	100	6 313	46,1	1 290	9,4	988	7,2	5 102	37,3
M	Ouvrier	3 472	100	1 083	31,2	349	10,1	162	4,7	1 879	54,1
M E	Cadre et agent de maîtrise	7 941	100	2 607	32,0	853	10,7	796	10,0	3 685	46,4
S	Sous-total	43 913 50,1	100	19 936 38,0	45,1	5 280 51,7	12,0	3 808 65,2	8,7	14 889 77,5	33,9
F	Professionnel	5 546	100	3 503	63,2	950	17,1	580	10,5	512	9,2
E	Fonctionnaire	37 151	100	28 508	76,7	3 858	10,4	1 383	3,7	3 402	9,2
M	Ouvrier	96	100	89	92,7	0		7	7,3	0	
M E	Cadre et agent de maîtrise	1 030	100	444	43,1	121	11,7	65	6,3	401	38,9
S	Sous-total	43 823 49,9	100	32 544 62,0	74,3	4 929 48,3	11,2	2 035 34,8	4,7	4 315 22,5	9,8
TOTAL		87 736 100	100	52 480 100	59,8	10 209 100	11,6	5 842 100	6,7	19 205 100	21,9

TABLEAU 42

Personnes-année libérées et effectifs selon la profession

PROFESSION	Personnes-années libérées		Effectifs	
	%	Nombre	%	Nombre
Professionnel	27,7	24 353	22,3	10 340
Fonctionnaire	58,0	50 844	55,8	25 910
Ouvrier	4,1	3 568	12,2	5 709
Cadre et agent de maîtrise	10,2	8 971	9,7	4 511
TOTAL	100,0	87 736	100,0	46 470

TABLEAU 43

Personnes-année libérées et effectifs selon l'âge

ÂGE	Personnes années libérées		Effectifs	
	%	Nombre	%	Nombre
Moins de 25 ans	6,1	5 346	4,0	1 858
25-34 ans	48,5	42 535	35,6	16 593
35-44 ans	30,8	27 053	27,9	12 946
45-54 et agent de maîtrise	12,5	10 925	18,5	8 585
55 ans et +	2,1	1 877	14,0	6 488
TOTAL	100,0	87 736	100,0	46 470

Enfin, les personnes de 25 à 34 ans comptent pour 48,5% du temps libéré alors qu'elles représentent un peu moins de 36% des effectifs de la Fonction publique (tableau 43). Les employés les plus âgés sont par ailleurs largement sous-représentés en termes de temps libéré. Cela vient de ce qu'il leur reste en général moins d'années à travailler.

En somme, malgré des différences importantes dans l'impact de chaque formule, la répartition du temps libéré total selon la profession, le sexe ou l'âge coïncide assez bien avec le degré d'intérêt manifesté par les répondants aux questions 7 et 11. Les catégories surreprésentées en termes de personnes-année sont aussi celles où l'intérêt pour la réduction est élevé, à savoir les femmes, les professionnels et les personnes de moins de 45 ans.

La transposition en postes à temps plein

Le tableau 44 présente les principaux résultats obtenus par formule et selon le moment de réalisation des intentions. Au total, la réduction du temps de travail libérerait un peu plus de 30 900 personnes-année de 1984 à 1993, soit une moyenne annuelle de 3 090 personnes-année[1].

La récupération complète du temps libéré signifierait donc la création de l'équivalent de 3 090 postes à temps plein (35 heures/semaine) et l'embauche d'un nombre au moins égal de personnes. En pratique, l'augmentation exacte du nombre d'employés est difficile à déterminer puisqu'elle dépendrait beaucoup des modalités de remplacement retenues. En effet, si ce remplacement se faisait sur une base individuelle, c'est-à-dire cas par cas, il y aurait autant d'embauches que de personnes ayant réduit leur temps de travail. Le tableau 45 présente cette information, 6 000 à 8 000 personnes seraient impliquées annuellement, soit considérablement plus que le volume de personnes-année.

1. Ce chiffre n'inclut pas les postes additionnels qu'il faudrait créer pour embaucher et gérer ces nouveaux effectifs. Cela pourrait représenter un ajout d'environ 2%, soit une soixantaine de postes. Les hypothèses qui sous-tendent ce calcul sont présentées au tableau 47.

TABLEAU 44

Estimation du nombre de personnes-années libérées à remplacer à chaque année d'application de la réduction volontaire selon la formule de réduction, 1984-1993

Année	Personnes-année libérées				
	Total	Réduction hebdomadaire	Vacances additionnelles	Congés sabbatiques	Retraite anticipée
	87 736	52 480	10 209	5 842	19 204
1984	2 441	1 682	449	222	88
1985	2 796	1 921	437	222	216
1986	3 073	2 108	428	221	316
1987	3 794	2 760	421	221	392
1988	3 271	2 187	413	220	451
Sous-total	15 375	10 658	2 148	1 106	1 463
1989	3 196	2 073	409	219	495
1990	3 127	1 897	400	218	612
1991	3 030	1 705	395	217	713
1992	3 123	1 698	385	216	824
1993	3 061	1 651	379	214	817
Sous-total	15 537	9 024	1 968	1 084	3 461
Après 10 ans	30 912	19 682	4 116	2 190	4 924
% libéré après 10 ans	35,2%	37,5%	40,3%	37,5%	25,6%
Solde non libéré après 10 ans	56 823	32 798	6 093	3 652	14 280

L'impact annuel sur les effectifs dépendrait aussi de l'étalement dans le temps des remplacements. Par exemple, on peut choisir de combler le temps libéré par une personne qui décide de travailler à demi-temps pendant deux ans en embauchant une personne aussi à demi-temps pendant 2 ans, ou encore une personne à temps plein pendant un an durant la première année ou encore durant la deuxième année. Le choix est extrêmement varié, et il n'est évidemment pas possible de prévoir à l'avance celui qui sera fait dans chaque cas.

La disponibilité de la main-d'oeuvre nécessaire pour assurer le remplacement peut aussi constituer une difficulté pour l'employeur si elle est insuffisante. En pratique, cependant, il ne devrait pas y avoir de problème de ce côté puisque la Fonction publique québécoise réussissait à conclure, en 1983-1984, 34 602 contrats d'emplois occasionnels représentant 10 150 personnes-année[1]. L'introduction des mesures de réduction aurait un impact équivalent à celui que susciterait une augmentation de 30% des effectifs occasionnels ou une hausse de 4% des effectifs réguliers.

Enfin, et surtout, l'augmentation du nombre de personnes employées dépendra de la volonté de l'employeur de récupérer effectivement le temps libéré par ceux qui auront choisi de travailler moins longtemps. Est-il vraiment nécessaire de préciser que si la réduction du temps de travail est perçue d'abord comme une façon de diminuer les coûts de main-d'oeuvre plutôt qu'un moyen de restreindre le nombre de sans emploi, l'effet obtenu sera bien loin d'améliorer la situation de ces derniers.

---

1. Rapport annuel 1983-1984, ministère de la Fonction publique du Québec, p. 63.

TABLEAU 45

Estimation du nombre de personnes libérant du temps au cours des 3 prochaines années, selon la formule de réduction

Année	Total	Réduction hebdomadaire	Vacances additionnelles	Congés sabbatiques	Retraite anticipée
1984	6 370	4 176	1 884	222	88
1985	7 952	5 665	1 849	222	216
1986	7 968	5 617	1 814	221	316

4.2 Les implications financières de la réduction du temps de travail

4.2.1 Les coûts

L'implantation d'un régime de réduction du temps de travail dans la Fonction publique pour accroître le nombre de personnes en emploi ne se ferait pas sans conséquence financière.

En effet, divers types de coûts sont susceptibles d'être affectés par une augmentation des effectifs.

Il y aura d'abord des dépenses associées à l'embauche proprement dite à savoir les coûts de recrutement et de formation des nouveaux employés, puis les frais occasionnés par l'augmentation du nombre d'employés en termes de gestion, d'avantages sociaux, de locaux et d'équipements.

L'évaluation de ces coûts pour divers cas-types représentatifs de la situation des employés du secteur public fera l'objet de la prochaine section. Suivra une estimation du coût total et des économies qui résulteraient de la réalisation intégrale des intentions exprimées dans le sondage.

4.2.1.1 Les coûts de recrutement et de formation

Cette catégorie inclut tous les coûts directs et indirects associés à l'embauche tels les frais de publication d'annonces, les salaires des agents recruteurs, l'accueil des nouveaux venus et le manque à gagner qui peut survenir si la productivité des nouveaux employés est plus faible que celle de ceux qu'ils remplacent. Girard et Gauthier [1979] ont évalué ces coûts à 1 559$ pour un poste de fonctionnaire et à 1 918$ pour le recrutement et la formation d'un employé professionnel.

Recalculés en les pondérant par l'IPC pour tenir compte de l'inflation des prix survenue depuis 1979 (+ 50% du 1er septembre 1979 au 31 décembre 1983), les chiffres deviennent respectivement 2 338$ et 2 777$, soit 2 500$ en moyenne.

C'est cette dernière valeur qui a été retenue ici. Il aurait cependant été possible de calculer ces coûts en procédant d'une autre façon. Ainsi l'Office de recrutement et de la sélection du personnel dépensait 6 425 000$ en 1982-83 pour recevoir 45 518 candidatures, dont 39 053 (80%) à ses divers concours de recrutement et 6 465 (14%) aux concours de promotion. Au total 2 594 personnes ont été déclarées aptes à occuper un emploi suite à un concours de recrutement, ce qui représente environ 2 125$ par candidat retenu[1]. Cet estimé correspond finalement assez bien à celui qui est obtenu en actualisant les résultats de Girard et Gauthier, si l'on considère que les ministères qui embauchent assument aussi certains frais lorsqu'ils recrutent de nouveaux employés, dont ceux qu'entraîne la participation à la sélection finale des candidats.

---

1. En 1983-1984, cependant, le résultat est beaucoup plus élevé (3 975$ par candidat déclaré apte) du fait d'une diminution dramatique du nombre de concours de recrutement tenus durant l'année (-35%), laquelle n'a pas été accompagnée d'une réduction aussi importante du budget de l'Office (ces chiffres sont tirés des rapports annuels de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la Fonction publique.)

Malgré la similitude des deux estimés, il s'agit vraisemblablement d'un maximum puisqu'un système de recrutement du personnel régulier et occasionnel existe déjà pour la Fonction publique et qu'il serait sans doute en mesure de fournir sans coût additionnel, ou à un coût relativement faible, bon nombre de nouveaux employés nécessaires. A titre d'exemple, une étude de la CEIC [1983] réalisée en 1982 auprès des entreprises du secteur privé ayant participé au programme fédéral de travail partagé a plutôt évalué que ces frais oscillaient de 0 à 1 500$ avec une valeur moyenne de 155$, soit considérablement moins que l'estimation de Girard et Gauthier. Cette différence peut s'expliquer par l'existence de règles plus formelles de recrutement dans le secteur public (obligation d'afficher, délais à respecter, etc.).

Le coût de formation, pour sa part, a été évalué par ces derniers à 50% des trois premiers mois de salaire pour un poste de fonctionnaire ou d'ouvrier et à 50% des six premiers mois de salaire pour un poste de professionnel.

Par exemple, si le salaire versé au nouvel employé est de 15 000$ pour les fonctionnaires et ouvriers et de 30 000$ pour les professionnels, le coût de formation se chiffre alors respectivement à 1 875$ et à 7 500$.

Les coûts de formation et de recrutement sont aussi répartis sur quelques années puisque l'on n'embauchera sûrement pas à chaque fois des personnes inexpérimentées. Il est vraisemblable que les mêmes travailleurs seront plutôt utilisés plusieurs fois. Ces coûts sont donc étalés sur 5 ans.

Il faut cependant noter que le coût de formation ne se traduirait pas, dans la plupart des cas, par des déboursés additionnels de la part de l'État; il s'agit plutôt d'un coût qui prend la forme d'une production moindre pour un temps de travail inchangé. De plus, il y a tout lieu de croire que plusieurs des nouveaux employés seraient déjà en partie ou totalement formés ayant déjà travaillé dans la Fonction publique ou occupé une fonction analogue.

4.2.1.2 Les avantages sociaux

Les avantages sociaux se divisent en deux catégories. Il y a d'abord ceux qui sont strictement proportionnels à la masse salariale. Ils représentent un pourcentage fixe du salaire, sans plafond, et sont indépendants du nombre d'employés. C'est le cas des contributions à la RAMQ et au RREGOP.

Viennent ensuite les régimes pour lesquels la contribution de l'employeur est plafonnée pour chaque employé, à savoir la CSST, la Régie des rentes du Québec, la Commission des normes du travail et l'Assurance-chômage. Cette deuxième catégorie n'est pas indépendante du nombre d'emplois si la réduction du temps de travail amène le partage de postes dont le salaire est supérieur au maximum admissible.

Par exemple, prenons le cas de la cotisation à la CSST, pour laquelle le maximum admissible est fixé à 31 500$ en 1984, il en coûtera plus cher à un employeur d'embaucher quatre travailleurs à 25 000$/an plutôt que trois à 33 333$ du fait que sa masse salariale assurable est de 100 000$ dans le premier cas et de 94 500$ (3 x 31 500$) dans le second. Si les salaires ne dépassaient pas 31 500$, il n'y aurait cependant aucune différence.

Plus le maximum assurable sera bas, plus il en coûtera cher lorsqu'il y aura partage du travail. Il faut cependant noter que c'est la structure de tarification de ces régimes d'avantages sociaux qui en est la cause, et non le fait de partager les emplois.

4.2.1.3 Les salaires

Si le temps libéré est consacré à l'embauche de nouveaux employés dont les salaires sont plus bas que ceux des personnes qu'ils remplacent, il y aura à cette rubrique une économie pour l'employeur plutôt qu'un coût. Cette économie ira en s'amenuisant au fil des ans si

le salaire des remplaçants s'accroît plus vite que celui des personnes qu'ils remplacent, ce qui est vraisemblable puisqu'il y a des plafonds salariaux pour tous les corps d'emplois. A ce propos, Girard et Gauthier ont supposé qu'il fallait 4 ans pour que le salaire d'un nouvel employé fonctionnaire rattrape le salaire moyen. Pour le professionnel, ce délai a été établi à 7 ans. Il a été supposé ici que la différence de salaire devenait nulle après cinq ans pour tous les corps d'emploi.

4.2.1.4 Les frais d'administration du régime de réduction

Les effectifs des organismes impliqués dans la gestion du personnel de la Fonction publique représentaient, en 1984, 1,4% du total (tableau 46) des effectifs de la Fonction publique. Par ailleurs, une partie des employés des ministères travaillent aussi à la gestion du personnel. Il est donc plausible d'avancer que ces frais représentent environ 2% de la masse salariale totale de la Fonction publique et que la hausse sera proportionnelle à l'augmentation des effectifs, c'est-à-dire équivalente à 2% des salaires versés à ces derniers, soit en moyenne 500$ par poste.

TABLEAU 46

Effectifs des organismes impliqués dans la gestion du personnel au 31 mars 1984

			%
Commission administrative des régimes de retraite	384		1,4%
Commission de la Fonction publique	39	766	
Ministère de la Fonction publique	343		
Office du recrutement et de la sélection du personnel		178	0,3%
Sous-total		944	
Autres		55 216	98,3%
TOTAL		56 160	100%

SOURCE: Rapport annuel du ministère de la Fonction publique, 1983-84, p.61.

Quant au coût des locaux et des équipements, nous supposons qu'il sera habituellement nul car les nouveaux employés pourront utiliser les équipements et l'espace attribués aux personnes qu'ils remplacent. Si tel n'était pas le cas, il pourrait en coûter de 500$ à 1 000$ pour un bureau, un fauteuil, un classeur et le cas échéant une machine à écrire (ces chiffres sont tirés du catalogue d'un important fournisseur d'équipement de bureau). Quant au coût de l'espace additionnel il varie de 8$ à 25$ le pied carré selon le type d'édifice et la région. En moyenne, il se situe à près de 10$/an le pied carré, soit environ 1000$ pour un bureau ouvert typique (ce montant n'inclut pas les frais de réaménagement des locaux). Pour tenir compte des cas où des espaces et des équipements additionnels pourraient être nécessaires, une somme de 300$/an a été imputée à ce poste.

4.2.1.5 Calcul du coût total additionnel par poste créé

Pour illustrer notre calcul, nous avons retenu 5 cas types. Ce sont les suivants:

1- Une personne-année de réduction à 20 000$ est remplacée par un employé à 16 000$/an.

2- Une personne-année de réduction à 20 000$ est remplacée par un employé à 20 000$/an.

3- Une personne-année de réduction à 40 000$ est remplacée par un employé à 32 000$/an.

4- Une personne-année de réduction à 40 000$ est remplacée par un employé à 40 000$/an.

5- Une personne-année de réduction à 40 000$ est remplacée par 2 personnes à demi-temps payées 20 000$/an.

Les cas types 1 et 2 correspondent à peu de choses près à des postes de fonctionnaires. Les autres représentent la situation des professionnels, cadres et agents de maîtrise. Par ailleurs, le tableau 47 fournit l'ensemble des hypothèses retenues pour procéder à ces calculs.

TABLEAU 47

Hypothèses retenues pour procéder au calcul des coûts et des économies

Type de coût	Hypothèse (coût par personne)	
Recrutement: Annonces, salaire du personnel recruteur, examens, etc.	2 500$ répartis sur 5 ans et amortis au taux de 10%	
Formation	0$ (il n'y a pas de diminution des revenus ou de hausse des dépenses)	
Administration du programme	500$ par an (2% du salaire moyen versé aux remplaçants)	
Locaux Equipements	300$ par an	
Avantages sociaux obligatoires	Taux 1984	Salaire maximum assurable en 1984
Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)	0,72%	31 500$
Commission des normes du travail (CNT)	0,125%	31 500$
Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ)	3,0%	Pas de maximum
Régie des rentes du Québec (RRQ)	1,8%	20 800$
Assurance-chômage (A-C)	3,22%	22 100$
Régime de retraite	(Salaire brut - 7 280$) x 7%	
Assurance-vie	45$ (on suppose que l'employé bénéficie du plan familial car il est le plus coûteux pour l'employeur	
Salaires	Les nouveaux employés touchent 80% du salaire des personnes qu'ils remplacent au cours des cinq premières années d'application.	

Le tableau 48 nous présente les résultats pour chacun de ces cas types selon que la personne embauchée pour remplacer a un statut d'employé permanent ou d'employé occasionnel. On y constate que le coût additionnel (+) ou l'économie (-) réalisée dépend essentiellement du niveau de salaire du remplaçant et de son statut. En effet, puisque l'employeur ne verse pas de contribution au RREGOP pour l'employé occasionnel il économise ainsi l'équivalent de près de 7% de son salaire de base. De la même façon, l'embauche d'un employé moins qualifié, donc moins bien rémunéré, peut permettre de réaliser des économies substantielles (cas type 3).

Il ressort finalement du tableau une évidence qui vaut la peine d'être soulignée: plus on embauche de personnes pour assurer le remplacement de celles qui réduisent leur temps de travail, plus les coûts sont élevés. En effet, si plusieurs personnes sont engagées pour de courtes périodes de remplacement plutôt qu'une seule pour une période plus longue, les coûts de gestion de personnel et de recrutement s'en trouvent évidemment multipliés. Il peut aussi s'ensuivre une hausse des cotisations de sécurité sociale si les salaires dépassent les maxima admissibles. L'employeur bénéficierait donc davantage d'une politique de remplacement favorisant l'embauche d'employés réguliers, l'octroi de contrats de longue durée ou le réembauchage fréquent des personnes ayant déjà l'expérience de la Fonction publique.

4.2.1.6 Le cas particulier de la retraite anticipée

A priori, les coûts associés à cette mesure sont plus difficiles à estimer. Ils dépendent en effet largement des modalités pratiques d'application telles le niveau des prestations de retraite auxquelles a droit le travailleur concerné, le nombre d'années d'anticipation, les salaires respectifs du retraité et du remplaçant, la possibilité d'accroître sa contribution au régime de retraite ou de différer son traitement pendant plusieurs années pour pallier des prestations trop faibles. Bref, il est impossible de calculer le coût pour l'employeur sans connaître au préalable la forme exacte que prendrait la mesure.

TABLEAU 48

Coûts (+) ou économies (-) associés à la réduction du temps de travail - cinq cas types selon le statut d'emploi des remplaçants

	Cas 1			Cas 2			Cas 3			Cas 4			Cas 5		
	Situation initiale salaire = 20 000	Situation après remplacement salaire = 18 000	Différence	Situation initiale salaire = 20 000	Situation après remplacement salaire = 20 000	Différence	Situation initiale salaire = 40 000	Situation après remplacement salaire = 32 000	Différence	Situation initiale salaire = 40 000	Situation après remplacement salaire = 40 000	Différence	Situation initiale salaire = 40 000	Situation après remplacement salaire = 20 000	Différence
Recrutement	-	660	+660	-	660	+660	-	660	+660	-	660	+660	-	1 320	+1 320
Gestion du personnel	500	1 000	+500	500	1 000	+500	500	1 000	+500	500	1 000	+500	500	1 500	+1 000
Salaires	20 000	1 800	-2 000	20 000	20 000	-	40 000	32 000	-8 000	40 000	40 000	-	40 000	40 000	-
Locaux et équipements	-	300	+300	-	300	+300	-	300	+300	-	300	+300	-	300	+300
Avantages sociaux obligatoires															
RRQ 1,8%	360	324	-36	360	360	-	374	374	-	374	374	-	374	720	+346
CSST 0,72%	144	130	-14	144	144	-	227	227	-	227	227	-	227	288	+61
RAMQ 3%	600	540	-60	600	600	-	1 200	960	-240	1 200	1 200	-	1 200	1 200	-
ASS.-CHOM. 3,22%	644	580	-64	644	644	-	712	712	-	712	712	-	712	1 288	+576
CNT 0,125%	25	23	-2	25	25	-	39	39	-	39	39	-	39	50	+11
A Sous-total	22 273	21 557	-716	22 273	23 733	+1 460	43 052	36 272	-6 780	43 052	44 512	+1 460	43 052	46 666	+3 614
Coût des autres avantages sociaux si des employés permanents sont embauchés															
Régime de retraite	890	540	-350	890	890	-	2 290	1 590	-700	2 290	2 290	-	2 290	1 780	-510
Assurances	45	45	-	45	45	-	45	45	-	45	45	-	45	90	+45
B Sous-total	935	585	-350	935	935	-	2 325	1 635	-700	2 335	2 335	-	2 335	1 870	-465
Coût des autres avantages sociaux si des occasionnels sont embauchés															
Régime de retraite	890	-	-890	890	-	-890	2 290	-	2 290	2 290	-	2 290	2 290	-	-2 290
Assurances	45	45	-	45	45	-	45	45	-	45	45	-	45	90	45
C Sous-total	935	45	-890	935	45	-890	2 335	45	-2 290	2 335	45	-2 290	2 335	90	-2 245
Coût total (employés occasionnels) A + C	23 208	21 602	-1 606	23 208	23 778	+570	45 387	36 317	-9 070	45 387	44 557	-830	45 387	46 756	+1 269
Coût total (employés permanents) A + B	23 208	22 142	-1 396	23 208	24 668	+1 460	45 387	37 907	-7 480	45 387	46 847	+1 460	45 387	48 536	+3 149

Les conditions d'application qui feraient en sorte de minimiser pour l'employeur les coûts et les inconvénients de l'utilisation de la formule peuvent cependant être précisées. Il va sans dire, par exemple, que les coûts seraient maximaux si la formule consistait à compenser totalement la différence entre la prestation du RREGOP à laquelle l'employé a droit et le salaire qu'il toucherait autrement et à remplacer cette personne par une autre qui gagnerait le même salaire. Le tableau 49 illustre la situation à l'aide de quelques exemples. Il est manifeste que le fait d'embaucher un employé plus jeune et moins payé (32 000$) suffit largement à compenser la différence devenue disponible (4 800$ soit 19 886$ - 15 086$) entre les prestations versées par le RREGOP à l'individu de 55 ans et celles qui lui seraient versées s'il avait droit à une pleine pension (i.e. s'il avait 60 ans et 35 ans de service).

Par ailleurs, le remplacement des personnes qui adhèrent au RRF est encore plus économique puisque leur pension est maximale dès qu'elles ont atteint 35 ans de service, quel que soit leur âge.

4.2.2 Évaluation des implications financières pour l'État

Cette section présente maintenant l'estimation des coûts totaux et des économies qui résulteraient de la mise en oeuvre d'un programme de réduction du temps de travail dans la Fonction publique. Pour ce faire, elle reprend chacune des catégories déjà présentées. Le tableau 50 donne les principaux résultats obtenus.

4.2.2.1 Les coûts de recrutement

Ces coûts, on l'a vu précédemment, s'élèveraient en moyenne à 2 500$ par an par personne embauchée et s'étaleraient sur cinq ans, (on suppose que l'employeur réembaucherait périodiquement les mêmes personnes ou leur offrirait des contrats de quelques années pour éviter de gonfler indûment ce poste budgétaire). Cela dit, les coûts de recrutement dépendront évidemment du nombre de personnes embauchées pour assurer le remplacement.

TABLEAU 49

Coûts et économies de la retraite anticipée pour l'employeur et pour le retraité

Situation de l'employeur (le retraité est remplacé par un nouvel employé moins bien payé)				Situation du retraité (retraité de 55 ans avec 35 ans de service						
					Adhésion au RREGOP			Adhésion au RRF		
	Retraité	Nouvel employé	Différence		Situation initiale	à 60 ans +35	à 55 ans +35	Situation initiale	à 60 ans +35	à 55 ans +35
Salaire	40 000	32 000	-8 000	Salaire	40 000	-	-	40 000	-	-
Sécurité sociale	2 552	2 240	-312	Cotisations de sécurité sociale (RRQ & Ass-Chôm)	705	-	-	705	-	-
Prime RREGOP ou RRF	2 290	1 590	-700	RREGOP	2 290	-	-	-2 561	-	-
Cotisation syndicale	-	-	-	Cotisation syndicale	16	-	-	16	-	-
Embauche et gestion	-	1 000	+1 000	Assurance-vie	114	114	114	114	114	114
Locaux et équipements	-	-	**	Prestation de retraite	-	28 000	19 600	-	28 000	28 000
TOTAL	44 887	34 875	-8 012	Impôts à payer en 1984	*12 500	8 000	4 400	*12 500	8 000	8 000
				Revenu disponible	24 375	19 886	15 086	24 100	19 886	19 886

* : Incluant une déduction pour les contributions au RREGOP et RRER de 3 500$. Il n'y a pas de personnes à charge.
** : Le coût est nul car le remplaçant utilise les facilités rendues disponibles par le retraité.

Si l'on opte pour le "cas par cas" i.e. embaucher une personne pour combler le temps libéré par chaque individu qui réduit (hypothèse 1), il y aurait alors 6 370 personnes à engager en 1984, à temps partiel pour la plupart, 7 952 en 85 et 7 968 en 1986 (tableau 45). Par contre, si le remplacement se fait en embauchant un individu pour chaque personne-année libérée (hypothèse 2), il y aura 2 441 nouveaux employés à temps plein en 1984 (tableau 44).

Dans la première hypothèse, il en coûterait 3 185 000$ par an (soit 2 500$ x 6 370/5) pour le recrutement et dans la seconde 1 220 500$. Financés au taux de 10% et étalés sur cinq ans[1], ces coûts seraient respectivement de 4 201 000$ et de 1 610 000$ (tableau 50).

4.2.2.2 Les frais de gestion du personnel

La gestion du personnel coûte en moyenne 500$ par an par employé. L'augmentation de coût qui découlerait de l'embauche de 6 370 ou de 2 441 nouveaux employés serait donc respectivement de 3 185 000$ ou de 1 220 500$.

4.2.2.3 Les coûts de formation

Comme il a été dit précédemment, les coûts de formation des employés du secteur public ne se traduisent généralement pas par une augmentation des dépenses ou une diminution des revenus de l'employeur. Il est d'ailleurs impossible, dans la très grande majorité des cas, d'évaluer la valeur de la production non réalisée suite à l'embauche d'employés moins expérimentés. Comme ce coût ne se traduit pas par une augmentation des dépenses, nous n'en tiendrons pas compte dans l'évaluation globale de l'impact financier des mesures de réduction et de partage du travail.

---

1. L'étalement des coûts permet d'obtenir une idée plus juste des implications financières véritables pour chaque année d'application.

4.2.2.4 Le coût des équipements et des locaux

Le coût des nouveaux équipements et des locaux additionnels requis (300$/an) s'élèverait au total à 1 911 000$(H1) ou à 637 000$(H2) selon l'hypothèse de remplacement qui prévaudrait.

4.2.2.5 Le coût additionnel des avantages sociaux obligatoires (RRQ, CSST, CNT, RAMQ, Assurance-chômage)

Si les salaires des remplaçants devaient être égaux à 80%[1] de ceux des personnes remplacées, le coût des avantages pourrait quand même augmenter du fait que la masse salariale cotisable serait plus élevée. En effet, une proportion plus faible de cette masse serait alors au-delà des maxima admissibles.

L'hypothèse 1 (6 370 embauches) entraînerait une hausse annuelle des cotisations aux divers régimes de 1 265 000$. Sous l'hypothèse 2 cette hausse ne serait que de 170 000$.

En 1984, les coûts se seraient donc chiffrés au total à 10 562 000$ ou à 3 737 000$. Le coût par personne-année remplacée selon l'hypothèse 2 se chiffrerait donc à 1 530$ par année pour les cinq prochaines années (3 737 000$/2 441$). Par la suite, les coûts proviendraient de la gestion du personnel, des avantages sociaux et des locaux additionnels.

---

1. Ce taux est fixé à 88% si le salaire est inférieur à 20 000$ de façon à respecter les minim des échelles de salaires.

4.2.2.6 Les économies possibles

En embauchant de nouveaux employés l'Etat pourrait aussi faire deux types d'économies. Il pourrait d'abord réduire ses dépenses au chapitre des régimes de retraite, puis diminuer les sommes consacrées au paiement des salaires et avantages sociaux. En effet, s'il décidait d'embaucher des employés occasionnels, aux conditions actuelles, il épargnerait déjà l'équivalent de sa contribution au RREGOP (ou aux autres régimes), soit une somme totale de 3 418 000$ par an. La raison en est que cette catégorie d'employés ne participe pas au fonds de retraite.

Quant aux salaires, il est réaliste de penser que le Gouvernement embaucherait généralement des gens moins bien rémunérés que ceux qui sont remplacés. Si le salaire payé au nouvel employé était inférieur de 20% à celui de la personne qu'il remplace, il en résulterait une économie annuelle de 11 902 100$, réalisée presque exclusivement chez les plus hauts salariés. Le tableau 50 montre que les économies réalisées au chapitre des salaires et des cotisations au régime de retraite suffiraient à compenser l'ensemble des coûts du partage du travail dès la première année d'application, si l'hypothèse 2 était privilégiée. Sans compter qu'un surplus considérable serait libéré au cours des quatre années suivantes (en supposant que les économies de salaires deviennent nulles après cinq ans).

L'hypothèse 2 conduit donc toujours à une réduction des dépenses de l'employeur tant au cours des cinq premières années d'application que par la suite. L'hypothèse 1, de son côté, amène une économie de 457$ par personne embauchée pour les cinq premières années et un coût de 552$ par personne embauchée pour les années subséquentes.

TABLEAU 50

Les coûts (+) et les économies (-) engendrés par la réduction et le partage du travail en 1985 et après 1988 selon deux hypothèses de remplacement

COUTS	H1 Une personne embauchée par personne-année réduisant son temps N=6370		H2 Une personne embauchée par personne-année libérée N=2441		Situation après 1988	
	Coût total en 1984	Coût annuel 1984-1988	Coût total en 1984	Coût annuel 1984-1988	Hypothèse 1 N=6370	Hypothèse 2 N=2441
Recrutement	15 925 000	4 201 000	6 102 500	1 610 000	-	-
Administration	3 185 000	3 185 000	1 220 500	1 220 500	3 185 000	1 220 500
Locaux et équipements	1 911 000	1 911 000	732 000	732 000	637 000	244 100
Avantages sociaux (CSST, RAMQ, AC, RRQ, NT)	1 265 000	1 265 000	170 000	170 000	1 265 000	170 000
SOUS-TOTAL	22 286 000	10 562 000	8 225 000	3 737 000	5 087 000	1 634 100
ECONOMIES	Economie totale en 1984	Economie annuelle	Economie en 1984	Economie annuelle		
Salaires (-20%)	11 902 000	11 902 000	11 902 000	11 902 000	-	-
Régime de retraite	1 572 000	1 572 000	3 418 000	3 418 000	1 572 000	3 418 000
SOUS-TOTAL	13 474 000	13 474 000	15 320 000	15 320 000	1 572 000	3 418 000
Différence totale	8 812 000	-2 912 000	-7 095 000	-11 583 000	3 515 000	1 783 900
Différence par personne embauchée	1 383	-457	-2 906	-4 745	+552	-730
Différence par personne embauchée si l'économie est nulle pour le régime de retraite	1 630	-210	-1 506	-3 345	+799	+669

Coût total en 1984: cette colonne indique le total à débourser en 1984 pour chaque élément de coût.

Cout annuel: cette colonne indique le montant à débourser annuellement pour chaque élément de coût. Dans le cas des frais de recrutement, le coût annuel est calculé en répartissant le coût total sur cinq ans et en le finançant à un taux de 10%.

Situation après 1988: cette colonne nous fournit les informations sur les coûts et les économies qui subsisteront en 1988, une fois amortis les coûts de recrutement et résorbées les différences de salaires.

Le coût des assurances n'est pas pris en considération car l'employeur ne paie pas de contribution pour les employés en congé. Ceux-ci doivent la racheter eux-mêmes pour bénéficier d'une protection inchangée.

Bien sûr, l'évaluation serait différente si l'employeur décidait d'assurer le remplacement par la création de postes permanents ou s'il modifiait les conditions de rémunération des occasionnels et leur payait l'équivalent de sa contribution au régime de retraite. Il en résulterait alors une économie de 663$ (Hypothèse 1) ou de 3 345$ (Hypothèse 2) pour les cinq premières années et un coût de 799$ (H_1) ou de 669$ (H_2) par la suite. Après cinq ans, l'hypothèse 2 amènerait donc une hausse des coûts associés au poste remplacé d'environ 2% (669$/30 000$), soit une hausse annuelle des coûts totaux de main-d'oeuvre de 0,1%[1].

L'hypothèse 1 susciterait pour sa part une hausse des coûts annuels de 0,3%.

En somme, le tableau 50 fait apparaître clairement la possibilité que le coût de mise en oeuvre d'un programme de réduction du temps de travail dans la Fonction publique soit très faible, pour ne pas dire nul, pourvu que le remplacement des employés désireux de restreindre leur temps de travail se fasse de manière rationnelle et concertée.

---

1. Ce pourcentage est obtenu en faisant le rapport du coût total additionnel après 5 ans (1 783 900$) au coût total estimé des salaires et avantages sociaux dans la Fonction publique (30 000$ x 56 160$).

RÉSUMÉ

Le chapitre 4 révèle que la mise en oeuvre d'un programme de réduction du temps de travail dans la Fonction publique québécoise aurait sans doute un effet important.

Si les employés se comportaient de façon identique aux déclarations faites dans le sondage elle pourrait permettre d'accroître sensiblement les effectifs. En effet, elle dégagerait l'équivalent d'environ 3 000 postes réguliers (soit en moyenne 3 090 personnes-année par année). Elle intéresserait en outre plus de 6 300 personnes dès la première année d'application.

Quant aux coûts et aux économies qu'engendrerait cette mesure, ils varient selon les hypothèses retenues à l'égard des modalités de remplacement et des salaires payés aux nouveaux travailleurs. Ainsi, en supposant que chaque personne-année libérée donne lieu à l'embauche d'un employé additionnel et que celui-ci touche initialement 80% du salaire de la personne qu'il serait appelé à remplacer (100% après 5 ans), il n'y aurait pas de coût additionnel mais plutôt une économie de plusieurs millions de dollars (7 à 8 millions par an de 1984 à 1988).

Par contre, si l'embauche des nouveaux employés se faisait en favorisant la création de postes à temps partiel et le remplacement "cas par cas", il pourrait en coûter à l'État environ 3,5 millions de dollars par an, après 1988, pour réaliser un tel programme de réduction de la durée de travail. D'ici là, il y aurait cependant une économie d'environ 2,9 millions par année.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Au cours des vingt dernières années, le taux de chômage a non seulement augmenté à chaque récession mais il est aussi demeuré plus élevé d'une reprise à l'autre. Les objectifs de plein emploi se sont adaptés à cette situation, cherchant à atteindre des taux qui, auparavant, étaient considérés comme inacceptables. Si l'on rajoute le chômage caché (travailleurs découragés) et la durée du chômage dont l'importance augmente avec le taux de chômage et si l'on partage les vues des prévisionnistes qui s'accordent à dire que la croissance ne pourra à elle seule résorber le sous-emploi, le problème devient de plus en plus difficile à résoudre.

Une des avenues fort prometteuses pour augmenter l'emploi est le partage du travail, c'est-à-dire la baisse de la durée du travail, sans compensation salariale intégrale et accompagnée d'une embauche compensatoire.

Plusieurs pays occidentaux ont, au cours des cinq dernières années, adopté diverses mesures de réduction du temps de travail, comme stratégie supplémentaire et significative de diminution de l'intensité et de l'iniquité du chômage.

Leur volonté est d'agir non seulement pour contrer les coûts exorbitants du chômage mais aussi les dommages sociaux et humains, non moins considérables, qu'il occasionne. Le partage du travail leur sert également d'accompagnement aux multiples transformations technologiques qui s'implantent tour à tour dans la plupart des secteurs de l'activité économique. De plus, la réduction de la durée du travail traduit des mutations sociales telles que manifestées par les aspirations d'un nombre important de travailleurs qui désirent acquérir plus de liberté et de temps pour organiser leurs diverses activités.

Qu'est-ce que le sondage mené dans la Fonction publique du Québec a révélé?

1° que près de la moitié des fonctionnaires seraient intéressés, s'ils en avaient la possibilité, à réduire leur semaine de travail et leur salaire durant des périodes de durée moyenne ou même assez longue;

2° que 57,6% des fonctionnaires adopteraient, pratiquement tous, une formule de réduction de leur temps de travail (sur une base quotidienne, hebdomadaire, annuelle ou de leur vie active);

3° que ce temps libéré dégagerait 2 500 postes à plein temps et ce au cours de chacune des dix prochaines années;

4° que les divers coûts d'implantation des mesures de partage du travail pourraient être facilement résorbés par les économies qui en résulteraient.

Dès lors que des personnes préféreraient travailler moins longtemps et recevoir un salaire en conséquence, il devient difficilement explicable de décourager un tel choix qui permettrait de donner du travail à d'autres qui en désirent mais qui en sont privés.

Refuser le partage du travail parce qu'il pourrait occasionner des coûts salariaux, une extension du travail noir, la marginalisation du travail à temps partiel et autres, exprime des craintes réelles mais qui peuvent trouver solution dans la négociation. De plus, les coûts d'application de mesures du partage du travail doivent être appréciés comparativement à ceux d'autres politiques de création d'emplois et relativement, aussi, aux coûts d'un taux de chômage élevé.

À la lumière de la problématique et des résultats du sondage, nous faisons les recommandations suivantes, dont plusieurs s'inspirent de constatations et d'énoncés formulés dans d'autres pays.

Ces recommandations sont basées sur le postulat admettant que le Gouvernement se doit de donner l'exemple aux employeurs des autres secteurs. Nous préconisons donc:

1° que le Gouvernement adopte une politique de partage du travail au sein de son administration[1]. Ceci suppose non seulement qu'il offre des mesures de réduction du temps de travail mais aussi et surtout que le temps de travail libéré soit utilisé pour embaucher des personnes à la recherche d'un emploi.

Afin d'assurer l'efficacité d'une telle politique plusieurs conditions sont nécessaires et indispensables:

2° que le choix entre les diverses formules de réduction du temps de travail soit vaste, c'est-à-dire que les fonctionnaires devraient se voir offrir une gamme d'options de temps réduit;

3° que l'adhésion à l'une ou l'autre de ces formules soit strictement volontaire;

4° que ces mesures soient bien structurées et que leurs conditions d'application soient négociées de manière juste et équitable, particulièrement celles qui ont trait:

- au statut des partageants
- au retour au temps plein
- à la charge de travail

---

1. Nous n'ignorons pas que le Gouvernement ait déjà proposé, en décembre 1984, de mettre en application quelques mesures de partage de travail. Il ne serait d'ailleurs pas erroné de dire que cette initiative a, en bonne partie, été incitée par les résultats de notre sondage. Il y a lieu de se réjouir que le Conseil du trésor n'ait pas attendu la publication de ce rapport pour songer à mettre sa principale recommandation en application. Restera à déterminer si les mesures proposées sont des mesures de réduction ou de partage du travail.

Afin que le programme de partage du travail puisse donner son plein rendement et être apprécié à sa juste valeur il faudrait:

5° que les embauches compensatoires visent les groupes qui pourraient le mieux en profiter et dont les besoins sont les plus urgents. Mentionnons entre autres groupes-cibles, les diplômés sans expérience de travail et les chômeurs de longue durée;

6° que le temps libéré par certaines formules, telles les congés sabbatiques et la retraite anticipée, soit consacré à des embauches permanentes. Par contre, la semaine réduite ainsi que l'augmentation des congés annuels sont des formules "ad hoc" que les "partageants" pourraient abandonner, s'ils le désirent. C'est pourquoi le temps qu'elles permettent de récupérer devra davantage (mais non exclusivement) être offert sous forme de contrats de travail à durée déterminée (de deux ou trois ans, par exemple).

Le recrutement et le placement, découlant de l'application des mesures de partage du travail, devraient être confiés aux centres Travail-Québec.

7° que les mesures de partage du travail soient périodiquement évaluées en fonction de leurs objectifs et

8° que ces mesures soient éventuellement étendues aux employés du secteur parapublic[1].

---

1. Même si des expériences de partage d'emploi ou autres mesures de réduction du temps de travail existent déjà dans le secteur de l'éducation, par exemple, elles ont toutefois été mises sur pied non pour augmenter l'embauche mais à cause de restrictions budgétaires.

En plus de donner l'exemple, le Gouvernement devrait adopter des moyens qui inciteraient les employeurs des autres secteurs à pratiquer le partage du travail.

Nous proposons donc:

9° que le Gouvernement fasse des campagnes d'information et de promotion auprès du secteur privé afin de mettre en valeur les formules de partage du travail ainsi que les innovations en matière de durée et d'organisation du travail;

10° qu'un programme de partage du travail soit envisagé pour que le secteur privé puisse participer, de cette manière, à l'effort de lutte contre le chômage[1].

Ce programme devrait comporter soit des subventions pour couvrir les frais additionnels de recrutement, de formation, etc., soit, à l'exemple des contrats de solidarité français, des exonérations de cotisations sociales. Il devrait aussi être prioritairement appliqué dans des secteurs où il serait le plus efficacement utilisé - et à moindres coûts - comme moyen efficace de lutte contre le chômage.

La mise en oeuvre de mesures de partage du travail exige avant tout une ouverture d'esprit des administrateurs et la conviction que les avantages organisationnels qu'elles procurent compensent la surcharge administrative et les inconvénients inhérents à tout changement.

En guise de conclusion, nous empruntons celle du groupe de travail réuni en France par le Commissariat général du Plan (1984) pour étudier l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARDT).

---

1. Le gouvernement du Québec vient d'annoncer la mise sur pied d'un programme expérimental d'aménagement du temps de travail, destiné au secteur privé.

"Développer collectivement l'ARDT, sous toutes ses formes et au sein de toutes les activités, paraît donc une voie à suivre pour concilier la lutte contre le chômage, et la réponse aux aspirations des salariés avec la recherche des flexibilités nécessaires à la modernisation économique et sociale.

L'aménagement des horaires de travail est un instrument précieux pour les entreprises, auxquelles il apporte les multiples éléments de souplesse permettant d'adapter les rythmes du travail collectif aux contraintes de la demande, aux impératifs de la technologie et à la recherche de la meilleure efficacité économique. Si l'aménagement s'entoure des garanties nécessaires concernant la protection sociale des salariés, la réduction des durées du travail individuelles constitue un élément de réponse aux aspirations à de meilleures conditions de vie, en même temps qu'une réponse partielle au problème du chômage. Ces constatations n'ouvrent-elles pas de vastes perspectives pour des négociations qui permettraient de faire converger, dans certains domaines, les intérêts respectifs de toutes les parties en présence?"

RÉFÉRENCES

AUTRAND, A. La réduction de la durée du travail dans les entreprises - Processus et enjeux, Paris, C.R.E.S.S.T., 1982, 191 p.

BAROU, Y., Réduction du temps de travail: négociations collectives et actions des pouvoirs publics, O.C.D.E. Paris, 1983.

BAROU, Y., RIGAUDIAT, J. et DOYELLE, A., "Réduction de la durée du travail et comportement des entreprises", dans Travail et Emploi, septembre 1982, p. 11-21.

BEKEMANS, L., TERIET, B. et JALLADE, J.P. The organization of working time, European centre for work and society, 1982, 80 p.

BERNIER, C., La polyvalence des emplois, I.R.A.T., Montréal 1982.

BEST, F. et STERN, B., "Education, work and leisure: must they come in that order?" dans Monthly Labor Review, no 100,7, juillet 1977, p. 3-10.

BEST, F., Le partage du travail: possibilités d'action et évaluation, O.C.D.E., Paris 1979, 72 p.

BEST, F., Flexible life scheduling: breaking the education - work - retirement lockstep, Praeger Publishers, New York 1980, 268 p.

BEST, F., Exchanging earnings for leisure: findings of an exploratory national survey on work time preferences, R. & D. Monograph 79, U.S. Department of labor 1980, 134 p.

BEST, F., Worksharing issues. Policy options and prospects, Upjohn Institute for employment research, 1981, 204 p.

BEST, F., L'état du débat sur l'aménagement du temps de travail dans les pays membres de l'O.C.D.E., O.C.D.E., 1983, 69 p.

BOILEAU, G., DESNOYERS, A. et RIOUX, F., Perspectives de l'économie et du marché du travail 1983-1984 et 1988-1989, Direction des services économiques, C.E.I.C., région du Québec, juin 1983, 86 p.

BOUILLAGUET-BERNARD, P. et al, Première appréciations sur l'efficacité de la politique française de partage du travail, C.N.R.S., Séminaire d'économie du travail, Paris, juillet 1983, 40 p.

BRAIS, B., Les mises à pied et le travail à temps réduit, O.C.D.E., Paris 1983, 154 p.

BULLETIN D'INFORMATIONS SOCIALES, no 2, juin 1983, p. 233-237, 240-244.

BULLETIN D'INFORMATIONS SOCIALES, "Lutte pour l'emploi: des expériences d'aménagement du temps de travail pour redistribuer le travail, no 1 mars 1983, p. 69-70, 74-81, 86,87, 103-106.

BULLETIN D'INFORMATIONS SOCIALES, no 4, 1982, p. 541-544, 561-562.

CANADA, Commission de l'emploi et de l'immigration, Direction de l'évaluation des programmes, Evaluation préliminaire du programme du travail partagé, 1983, 226 p.

CANADA, Le travail à temps partiel au Canada, rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, Ottawa, Travail Canada, 1983, 224 p.

C.E.Q., Nouvelles technologies, emploi et aménagement du temps de travail, document préparé pour le XXIX^{e} Congrès de C.E.Q., 1984.

CLARK, R., Adjusting hours to increase jobs, report to the National Commission for manpower policy, Washington, 1977, 69 p.

CLERC, Denis, "Réduction de la durée du travail et emploi", dans Problèmes économiques, no 1890, septembre 1984, p. 16-20.

CLUTTERBUCK, D. et HILL, R., The remaking of work. Changing work patterns and how to capitalize on them, Grant McIntyre Ltd., London, 1981, 216 p

CÔTÉ, C. Quelques exemples américains de réaménagement volontaire du temps de travail, M.M.S.R., août 1984, 27 p.

CÔTÉ-DESBIOLLES, L., Les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi, M.T.M., Québec 1979, 145 p.

CONFERENCE BOARD IN EUROPE, Working time reductions and unemployment: a socio-economic assessment, Bruxelles 1981, 72 p.

CROWLEY, R. et HUTH, E., "An international comparison of worksharing programs", dans Relations industrielles, vol. 38, no 3, 1983, p. 637-647.

CUVILLIER, R., Vers la réduction du temps de travail?, B.I.T., Genève, 1981, 1973 p.

DeSÈVE, M. et LANGLOIS, S., Les hommes et les femmes dans la fonction publique du Québec, une étude de cas, ministère de la Justice du Québec, 1977, 570 p.

DUCHESNE, D. et WEBBER, M., Mesures supplémentaires du chômage - mise à jour, Statistique Canada, article du mois, section spéciale.

DUVAL, E., "L'aménagement du temps dans l'entreprise", dans Travail et emploi, no 95, 1982, p. 37-49.

FONDATION EUROPENNE DE LA CULTURE, Emploi et chômage en Europe, Actes de la Conférence de La Haye (novembre 1979), publié sous la direction de Jean-Pierre Jallade, Economica, Paris 1981, 265 p.

FRANCE, Commissariat général de Plan, Aménagement et réduction du temps de travail, tome 1, novembre 1984, 147 p.

FREEDMAN, D., "Seeking a broader approach to employment and worklife in industrialized market - economy countries", dans Labour and Society, vol. 8, no 2, avril-juin 1983, p. 107-122.

F.T.Q., Du travail pour tous. Du temps pour vivre, document du colloque de la F.T.Q. sur la réduction du temps de travail, Montréal, mai 1983.

GINNEKEN, W. Van, "Réduction de la semaine de travail et emploi" dans Futuribles, mars 1984, p. 5-24.

GIRARD, M. et GARIEPY, R., Des mesures pour réduire le chômage des jeunes: la répartition et l'aménagement du temps de travail, Québec, O.P.D.Q. 1978, document préliminaire, 27 p.

GIRARD, M. et GAUTHIER, H., Le passage du temps plein au temps partiel, Québec, O.P.D.Q., 15 janvier 1979, document préliminaire, 28 p.

GRAIS, B., Les mises à pied et le travail à temps réduit dans quelques pays de l'O.C.D.E., Paris, O.C.D.E, 1983, 154 p.

GROSSIN, W., "Le temps de travail des salariés: vers une diversification des statuts", dans Le travail humain, tome 46, no 2, 1983, p. 297-311.

GUILLAUME, M., Partager le travail, Presses universitaires de France, Paris 1983, 237 p.

GUILLOTEAU, J.-F., "Conditions de travail contenues dans les conventions collectives en 1983" dans Le Marché du travail, mars 1984, p. 72-79.

HENLE, P., Worksharing as an alternative to layoffs, Congressional research service, Library of congress, 1976, 61 p.

HOFMAN, P., "Choisir et/ou partager le temps de travail. Une illusion en forme de dogme" dans Droit social, no 7-8, juillet-août 1983, p. 458-464.

HOOTMANS, H., "Netherlands limits individual choice in worktime options" dans Work times, vol. 2, no 1, été 1983, p. 5-7.

JALLADE, J.-P., "Training, work and leisure: towards a new distribution of time" dans Labour and society, vol. 7, no 3, juillet-septembre 1982, p. 231-242.

JEAMMAUD, A., "Le nouveau régime du temps de travail" dans Droit social, no 4, août 1982, p. 305-334.

JOLLIVET, T., "La réduction de la durée du travail est-elle créatrice d'emploi?" dans Relations industrielles, vol. 38, no 1, 1983, p. 142-154.

KIRSH, S., Unemployment: its impact on body and soul, Association canadienne pour la santé mentale, septembre 1984.

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, "Réduction de la durée du travail et lutte pour l'emploi en France: une stratégie au niveau de l'entreprise" dans Problèmes économiques, 21 décembre 1983, no 1.853, p. 3-11.

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, "Le partage du travail en progrès dans les pays européens" dans Problèmes économiques, 21 décembre 1983, no 1.853, p. 11-13.

LAROCHE, G., "Les perspectives de l'emploi à temps partiel" dans Le Journal du travail, juin 1984.

LEONTIEF, W.W., "The distribution of work and income", Scientific American, vol. 247, no 3, sept. 1982, p. 188-204.

LEVITAN, S. et BELOUS, R., Shorter hours, shorter weeks: spreading the work to reduce unemployment, Baltimore, Md, John Hopkins Press, 1977.

LUCAS, M. "Le travail à temps partiel. De la souplesse de l'emploi au partage du travail" dans Droit social, no 1, janvier 1980, p. 110-124.

McCARTHY, M., ROSENBERG, G. et LEFKOWITZ, G., Work sharing: case studies, Upjohn Institute for employment research, 1981, 279 p.

MADORE, L., L'alcoolisme en milieu de travail, rapport de recherche, Université de Montréal, Ecole de service social, août 1984, 154 p.

MARCHAND, O., "Des 40 aux 39 heures; processus et réaction des entreprises", dans Economie et statistique, avril 1983, p. 3-15.

MEIER, G., Job sharing. A new pattern for quality of work and life, Upjohn Institute for employment research, 1979, 187 p.

MELTZ, N., REID, F. et SWARTZ, G., Sharing the work. An analysis of the issues in worksharing and jobsharing, University of Toronto press, 1981, 90 p.

MELTZ, N. et REID, F., "Reducing the impact of unemployment through work-sharing: some industrial relations considerations", dans Journal of industrial relations, vol. 25, no 2, 1983, p. 153-161.

MESSA, J., "Travail à temps réduit ou licenciements", dans Revue internationale du travail, vol. 123, no 1, janvier-février 1984, p. 107-126.

MICHAU, J., L'horaire modulaire: pour un aménagement du temps de travail, Institut de l'entreprise, Paris 1981, 172 p.

MOREAU, F., "Les 35 heures semaine: pour la relance de l'économie", dans Conjoncture politique au Québec, no 4, automne 1983, p. 33-43.

NYAHOHO, E., "Innovations technologiques, perspectives socio-économiques et ajustements positifs du marché du travail, dans Le Marché du travail, vol. 5, no 9, septembre 1984, p. 79-86.

O.C.D.E., Offre de main-d'oeuvre, contraintes de la croissance et partage du travail, Paris, 1982, 77 p.

O.C.D.E., "Qu'est-ce qui menace l'emploi?", dans Observateur de l'O.C.D.E., no 115, mars 1982, p. 3-16.

O.C.D.E., Perspective de l'emploi, Paris, septembre 1983, 110 p.

O.C.D.E., La croissance de l'emploi dans le contexte du changement structurel, Conférence intergouvernementale du 6, 7 et 8 février 1983.

OLMSTED, B., "Job sharing, an emerging work style", dans International Labour Review, mai-juin 1979, p. 283-297.

OLMSTED, B., "Un nouveau style de travail fait son apparition: le partage des emplois", dans Revue internationale du travail, vol. 118, no 3, mai-juin 1979, p. 511-527.

OLMSTED, B., "Les temps changent: le travail volontaire à temps réduit aux Etats-Unis", dans Revue internationale du travail, vol. 122, no 4, juillet-août 1983, p. 511-527.

POULIN-SIMON, L. et BELLEMARE, D., Le plein emploi: pourquoi?, Labrev (UQAM), I.R.A.T., Québec 1983.

POULIN-SIMON, L. et TREMBALY, D., Le programme de travail partagé: une expérience utile mais..., I.R.A.T., bulletin no 24, mai 1984.

PRONOVOST, G., Politique d'aménagement du temps libre, U.Q.T.R., Sciences du loisir, janvier 1984.

QUÉBEC, La décennie 80, O.P.D.Q., Direction générale de la planification, mai 1981, 117 p.

QUÉBEC, Bureau de la statistique du Québec, Un scénario d'évolution de l'économie du Québec à l'horizon 2000, décembre 1984, 139 p.

QUÉBEC, Bureau de la statistique du Québec, Service de la population et de l'emploi, Le travail à temps partiel au Québec: caractéristiques et intérêt pour ce type d'emploi, Québec, B.S.Q., 1983, 176 p.

QUÉBEC, Rapport annuel 1982-83, ministère de la Fonction publique.

QUÉBEC, Rapport annuel 1982-83, Office du recrutement et de la sélection du personnel.

QUÉBEC, Rapport annuel 1983-84, Office du recrutement et de la sélection du personnel.

QUÉBEC, Secrétariat au développement social et culturel, Réflexion sur les aménagements du temps de travail, ministère du Conseil exécutif, novembre 1984, 56 p.

"Références multiples sur aménagement, réduction et partage du temps de travail", dans Intersocial, nos 28, 33, 35, 38, 40, 41, 42, 48, 52, 54, 55, 56, 65, 68, 70, 73, 77, 86, 89, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, de 1977 à 1984.

ROUSTANG, G., "France develops policy for "chosen time"", dans Work Times, vol. 2, no 1, été 1983, p. 4-5.

SECRÉTARIAT PERMANENT DES CONFÉRENCES SOCIO-ÉCONOMIQUES, Rapport de la Commission 3 sur la Conférence de l'électronique et l'informatique, Québec, février 1985, 252 p.

TERIET, B., "Temps de travail et partage de l'emploi", dans Futuribles, no 48, octobre 1981, p. 26-38.

THIBAULT, N., Perspectives de la population et des ménages du Québec 1981-2001, B.S.Q., 1983, 33 p.

WILLIAMS, B., L'évolution à long terme du temps de travail et l'objectif de plein emploi, O.C.D.E., Paris, janvier 1984.

WORKING TIME, Extracts from an E.E.C. Commission, Working paper on Redistribution of available work in European Industrial Relations Review, no 106, novembre 1982, p. 25-29.

APPENDICES

APPENDICE A : QUESTIONNAIRE

CONFIDENTIEL
Octobre 1983

Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu

Direction des Études de main-d'oeuvre

Questionnaire sur le partage volontaire du travail

Pour tous renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec:

Viviane B. Acoca
au 873-2130 à Montréal

CONFIDENTIEL

Questionnaire

1 7

1. DEPUIS COMBIEN D'ANNÉES TRAVAILLEZ-VOUS? *(Calculez votre **expérience** totale de travail depuis la fin de vos études régulières).*

ans **(8-9)**

2. DEPUIS COMBIEN D'ANNÉES ÊTES-VOUS À L'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC?

ans **(10-11)**

3. QUEL EST LE TITRE ET LE NUMÉRO DE VOTRE **CORPS D'EMPLOI**? *(Par ex: auxiliaire de bureau (211), conducteur (832), cadre supérieur (630), agronome (106), agent de maîtrise en inspection de tuyauterie (058)...).*

Titre _____

No du corps d'emploi *(si vous le connaissez)* _____ **(12-14)**

4. DEPUIS COMBIEN DE TEMPS OCCUPEZ-VOUS VOTRE **EMPLOI** ACTUEL?

ans mois **(15-18)**

5. QUELLE EST LA **DURÉE RÉGULIÈRE** DE VOTRE **SEMAINE DE TRAVAIL**? *(En excluant les heures supplémentaires).*

heures minutes **(19-22)**

6. VOTRE HORAIRE EST-IL FIXE OU AVEZ-VOUS L'HORAIRE VARIABLE? *(Encerclez votre réponse).*

Horaire fixe ..... 1 **(23)**

Horaire variable 2

VOICI QUELQUES QUESTIONS SUR VOS PRÉFÉRENCES ENTRE TEMPS LIBRE ET SALAIRE. NOUS SOUHAITONS SAVOIR SI VOUS AIMERIEZ VOLONTAIREMENT RÉDUIRE VOTRE SEMAINE DE TRAVAIL ET VOTRE SALAIRE POUR AVOIR PLUS DE TEMPS LIBRE. NOUS DISCUTERONS PLUS LOIN DES CONDITIONS QUE VOUS EXIGERIEZ AVANT D'ACCEPTER UNE RÉDUCTION DE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ET DE VOTRE SALAIRE.

7. SI VOUS EN AVIEZ LA POSSIBILITÉ, SERIEZ-VOUS INTÉRESSÉ(E) À **RÉDUIRE LA DURÉE** DE VOTRE **SEMAINE DE TRAVAIL** ET RECEVOIR UN **SALAIRE PROPORTIONNEL** AU NOMBRE D'HEURES QUE VOUS TRAVAILLERIEZ? *(Encerclez 1 seule réponse).*

Oui, prochainement (*passez à la question 8*) ..... 1 **(24)**

Oui, éventuellement (*passez à la question 8*)..... 2

Non, jamais (*passez à la question 11*) 3

8. PLUS PRÉCISÉMENT, **À QUEL MOMENT** SERIEZ-VOUS PRÊT(E) À RÉDUIRE LA DURÉE DE VOTRE SEMAINE DE TRAVAIL? *(Encerclez 1 seule réponse).*

D'ici 1 an ..... 1 **(25)**

Dans environ 2 ans..... 2

Dans environ 3 ans..... 3

Dans environ 4 à 5 ans..... 4

Dans plus de 5 ans 5

9. QUELLE SERAIT LA **FORMULE D'HORAIRE** QUI VOUS CONVIENDRAIT LE MIEUX, À CE MOMENT-LÀ?

a) Nombre d'heures par jour ⌊_⌋⌊_⌋,⌊_⌋⌊_⌋ heures minutes **(26-29)**

b) Nombre de jours par semaine ⌊_⌋⌊_⌋ jours **(30-31)**

10. **PENDANT** ENVIRON **COMBIEN DE TEMPS** VOUDRIEZ-VOUS ADOPTER **CETTE FORMULE** D'HORAIRE DE TRAVAIL? *(Encerclez 1 seule réponse).*

Pendant 3 à 6 mois..... 1 **(32)**

Pendant 7 à 11 mois..... 2

Pendant 1 an 3

Pendant 2 ans..... 4

Pendant 3 à 5 ans..... 5

Pendant plus de 5 ans..... 6

11. LA RÉDUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL EST UNE FAÇON, PARMI D'AUTRES, D'AVOIR PLUS DE TEMPS LIBRE. EN CONSIDÉRANT QUE CHACUNE DES FORMULES ÉNUMÉRÉES CI-APRÈS **IMPLIQUERAIT UNE RÉDUCTION PROPORTIONNELLE DE SALAIRE**, LAQUELLE VOUS CONVIENDRAIT LE MIEUX? *(Encerclez 1 seule réponse).*

Travailler moins longtemps par jour..... 1 **(33)**

Travailler moins longtemps par semaine..... 2

Avoir plus de congés annuels..... 3

Prendre des congés sabbatiques..... 4

Prendre une retraite anticipée..... 5

Aucune *(passez à la question 21)* 6

12. **SELON CETTE FORMULE**, QUEL SERAIT PLUS PRÉCISÉMENT **L'HORAIRE DE TRAVAIL** QUI VOUS CONVIENDRAIT LE MIEUX? *(Par ex: travailler 5 heures par jour, 5 jours par semaine; travailler 7 heures par jour, 3 jours par semaine du lundi au mercredi; prendre 3 mois de vacances en été; prendre 1 année de congé tous les 5 ans; prendre ma retraite à 50 ans, etc...).*

(34-42)

13. SI VOUS EN AVIEZ LA POSSIBILITÉ, SERIEZ-VOUS INTÉRESSÉ(E) **À ADOPTER** CET HORAIRE DE TRAVAIL?

Oui ..... 1 **(43)**

Non 2

14. **POUR QUELLE(S) RAISON(S)** AIMERIEZ-VOUS RÉDUIRE LA DURÉE DE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL? VEUILLEZ INDIQUER VOS **PRINCIPALES** RAISONS **PAR ORDRE D'IMPORTANCE**, EN DONNANT LE 1er RANG À CELLE QUI EST LA **PLUS IMPORTANTE** POUR VOUS, LE 2e RANG À VOTRE DEUXIÈME RAISON, ETC...

	Ordre	
Pour m'occuper de ma famille	____	**(44)**
Pour étudier, suivre des cours	____	**(45)**
Pour réaliser un projet particulier	____	**(46)**
Pour m'adonner à mes loisirs	____	**(47)**
Pour ménager ma santé	____	**(48)**
Pour me préparer à la retraite	____	**(49)**
Pour exercer un autre emploi	____	**(50)**
Autres raisons *(précisez)*_____	____	**(51)**
_____	____	**(52)**
_____		

VOYONS MAINTENANT À QUELLES CONDITIONS (AUTRES QUE SALARIALES) VOUS ACCEPTERIEZ DE RÉDUIRE LA DURÉE DE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ET VOTRE SALAIRE.

Si vous avez répondu 1, 2 ou 3 à la question 11, veuillez répondre aux questions 15 à 19 puis passez à la question 22.

Si vous avez répondu 4 ou 5 à la question 11, veuillez répondre à la question 20 puis passez à la question 22.

15. SI VOS AVANTAGES SOCIAUX *(par ex: vacances, congés sociaux, régimes d'assurances...)* DEVAIENT ÊTRE ÉTABLIS **PROPORTIONNELLEMENT** À VOTRE TEMPS DE TRAVAIL OU À VOTRE SALAIRE, SERIEZ-VOUS ENCORE INTÉRESSÉ(E) À RÉDUIRE LA DURÉE DE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL?

Oui *(passez à la question 17)* ..... 1 **(53)**

Non *(passez à la question 16)* 2

16. POUR QUELLE(S) RAISON(S) **NE SERIEZ-VOUS PLUS INTÉRESSÉ(E)** À RÉDUIRE LA DURÉE DE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL?

(54-59)

17. DANS QUELLE MESURE TENEZ-VOUS À **AVOIR DES GARANTIES** DE POUVOIR **REPRENDRE VOTRE HORAIRE ACTUEL** SI VOUS LE DÉSIREZ?

J'y tiens absolument ..... 1 **(60)**

J'y tiens assez 2

Je n'y tiens pas tellement 3

Je n'y tiens pas du tout 4

18. Y A-T-IL **D'AUTRES CONDITIONS** QUE VOUS EXIGERIEZ AVANT D'ACCEPTER DE RÉDUIRE LA DURÉE DE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL?

Oui *(passez à la question 19)* ..... 1 **(61)**

Non *(passez à la question 22)* 2

19. VEUILLEZ PRÉCISEZ CES CONDITIONS:

(62-67)

20. **À QUELLES CONDITIONS** ACCEPTERIEZ-VOUS DE PRENDRE DES **CONGÉS SABBATIQUES** OU UNE **RETRAITE ANTICIPÉE**?

(68-73)

LA QUESTION 21 NE S'ADRESSE QU'AUX PERSONNES QUI ONT RÉPONDU 6 À LA QUESTION 11

21. POUR QUELLE(S) RAISON(S) NE SERIEZ-VOUS JAMAIS INTÉRESSÉ(E) À RÉDUIRE LA DURÉE DE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ET RECEVOIR UN SALAIRE PROPORTIONNEL À VOTRE TEMPS DE TRAVAIL?

(74-76)

À cause du type d'emploi que j'occupe 1

J'ai besoin de tout mon salaire 2

Je suis satisfait(e) de mon horaire actuel de travail 3

Travailler à plein temps est le seul moyen de réussir dans mon domaine 4

Autres raisons *(précisez)*_____

_____

_____

VEUILLEZ, S'IL VOUS PLAÎT, PASSER À LA QUESTION 22 ET CONTINUER À RÉPONDRE AUX QUESTIONS SUIVANTES.

22. AVEZ-VOUS DÉJÀ TRAVAILLÉ À TEMPS PARTIEL?

Oui *(passez à la question 23)* ..... 1 **(77)**

Non *(passez à la question 24)* 2

23. COMMENT ÉVALUEZ-VOUS **VOTRE** EXPÉRIENCE **DU** TEMPS PARTIEL?

Très satisfaisante ..... 1 **(78)**

Assez satisfaisante 2

Pas très satisfaisante 3

Pas satisfaisante du tout 4

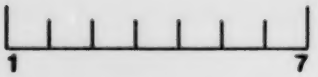
24. EN GÉNÉRAL COMMENT **PENSEZ-VOUS** QUE LES PERSONNES EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL ACCOMPLISSENT LEUR TRAVAIL PAR RAPPORT À CELLES QUI TRAVAILLENT À PLEIN TEMPS?

Mieux ..... 1 **(79)**

Aussi bien 2

Moins bien 3

1 (80)



25. VOICI UNE LISTE D'ÉNONCÉS QUI DÉCRIVENT DIFFÉRENTS ASPECTS D'UN EMPLOI. POUR **CHACUN** DE CES ÉNONCÉS, VEUILLEZ **ENCERCLER** LE CHIFFRE QUI, **SELON VOUS**, EXPRIME LE MIEUX À QUEL POINT CET ÉNONCÉ **EST VRAI** PAR RAPPORT À **L'EMPLOI QUE VOUS OCCUPEZ ACTUELLEMENT.**
(Encerclez un chiffre à chaque ligne).

	très vrai	assez vrai	pas très vrai	pas vrai du tout	
a) j'ai l'occasion de développer mes aptitudes	1	2	3	4	(8)
b) le travail est intéressant	1	2	3	4	(9)
c) l'atmosphère de travail est agréable	1	2	3	4	(10)
d) les possibilités d'avancement sont bonnes	1	2	3	4	(11)
e) je reçois suffisamment d'aide et de matériel pour faire mon travail	1	2	3	4	(12)
f) je n'ai pas une quantité excessive de travail à faire	1	2	3	4	(13)
g) je suis bien payé(e)	1	2	3	4	(14)
h) j'ai beaucoup de liberté pour organiser mon travail	1	2	3	4	(15)
i) mon(ma) supérieur(e) immédiat(e) est compétent(e)	1	2	3	4	(16)
j) mon travail est directement relié à ma formation	1	2	3	4	(17)
k) mes responsabilités sont clairement définies	1	2	3	4	(18)
l) l'environnement physique est agréable	1	2	3	4	(19)
m) je peux voir les résultats de mon travail	1	2	3	4	(20)
n) j'ai assez de temps pour faire mon travail	1	2	3	4	(21)
o) je m'entends bien avec mon(ma) supérieur(e) immédiat(e)	1	2	3	4	(22)
p) l'horaire de travail est bon	1	2	3	4	(23)
q) les promotions sont justes et équitables	1	2	3	4	(24)
r) la plupart de mes collègues de travail sont compétents(es)	1	2	3	4	(25)

26. LES GENS ONT DES IDÉES DIFFÉRENTES SUR CE QUI DEVRAIT (OU NON) ÊTRE IMPORTANT AU TRAVAIL. NOUS AIMERIONS SAVOIR DANS QUELLE MESURE **CHACUN** DES ÉNONCÉS SUIVANTS **EST IMPORTANT POUR VOUS**.
(Encerclez un chiffre à chaque ligne).

	très important	assez important	pas très important	pas du tout important	
a) avoir l'occasion de développer mes aptitudes	1	2	3	4	(26)
b) faire un travail intéressant	1	2	3	4	(27)
c) travailler dans une atmosphère agréable	1	2	3	4	(28)
d) avoir de bonnes possibilités d'avancement	1	2	3	4	(29)
e) avoir suffisamment d'aide et de matériel pour faire mon travail	1	2	3	4	(30)
f) faire un travail intéressant	1	2	3	4	(31)
g) être bien payé(e)	1	2	3	4	(32)
h) avoir beaucoup de liberté pour organiser mon travail	1	2	3	4	(33)
i) avoir un(e) supérieur(e) immédiat(e) compétent(e)	1	2	3	4	(34)
j) faire un travail directement relié à ma formation	1	2	3	4	(35)
k) avoir des responsabilités bien définies	1	2	3	4	(36)
l) travailler dans un environnement physique agréable	1	2	3	4	(37)
m) voir les résultats de mon travail	1	2	3	4	(38)
n) avoir assez de temps pour faire mon travail	1	2	3	4	(39)
o) avoir un(e) supérieur(e) immédiat(e) avec qui je m'entends bien	1	2	3	4	(40)
p) avoir un bon horaire de travail	1	2	3	4	(41)
q) les promotions doivent être justes et équitables	1	2	3	4	(42)
r) avoir des collègues compétents(es) au travail	1	2	3	4	(43)

27. TOUT COMPTE FAIT, DANS QUELLE MESURE ÊTES-VOUS SATISFAIT(E) DE VOTRE EMPLOI ACTUEL?

Très satisfait(e)	1	(44)
Assez satisfait(e)	2	
Pas très satisfait(e)	3	
Pas satisfait(e) du tout	4	

28. VOICI UNE LISTE D'ÉLÉMENTS ENVERS LESQUELS LES GENS PEUVENT SE SENTIR IMPLIQUÉS. VEUILLEZ INDIQUER LE DEGRÉ DE SATISFACTION PERSONNELLE QUE VOUS RETIREZ DE CHAQUE ÉLÉMENT, **EN DONNANT LE 1er RANG** À CELUI QUI VOUS DONNE **LE PLUS** DE SATISFACTION ET LE 4e À CELUI QUI VOUS **EN DONNE** LE MOINS.

	ordre	
Les amis	_____	(45)
Le travail	_____	(46)
La famille	_____	(47)
Les loisirs	_____	(48)

LES QUESTIONS QUI SUIVENT VISENT À OBTENIR QUELQUES INFORMATIONS GÉNÉRALES QUI NOUS AIDERONT À ANALYSER LES RÉPONSES. VEUILLEZ, S'IL VOUS PLAÎT, RÉPONDRE À TOUTES LES QUESTIONS.

29. QUEL EST VOTRE SEXE?

Masculin	1	(49)
Féminin	2	

30. EN QUELLE ANNÉE ÊTES-VOUS NÉ(E)?

19 ☐☐ (50-51)

31. DANS QUELLE **MUNICIPALITÉ** HABITEZ-VOUS?

_____ (52-55)

32. QUEL EST LE NOMBRE TOTAL **D'ANNÉES D'ÉTUDES** QUE VOUS AVEZ **TERMINÉES**?

|_|_| années **(56-57)**

33. **DERNIER** DIPLÔME **OBTENU**:

Primaire ..... 1 **(58)**

Secondaire 2

Collégial général 3

Collégial professionnel 4

Universitaire 5

Autre diplôme *(précisez)* 6

_____

34. DANS QUEL DOMAINE AVEZ-VOUS OBTENU CE DIPLÔME?

Domaine (ou spécialité) _____ **(59-62)**

35. EST-CE QUE VOS FONCTIONS COMPORTENT LA **SUPERVISION** DU TRAVAIL D'AUTRES PERSONNES?

Oui *(passez à la question 36)* ..... 1 **(63)**

Non *(passez à la question 37)* 2

36. ENVIRON **COMBIEN** DE PERSONNES SUPERVISEZ-VOUS DIRECTEMENT?

|_|_|_| personnes **(64-66)**

37. DANS QUELLE CATÉGORIE SE SITUE **VOTRE** SALAIRE **ANNUEL**?
(Traitement brut par année, avant déductions).

Moins de 17 500 $	1	(67)
De 17 500 $ à 19 999 $	2	
De 20 000 $ à 24 999 $	3	
De 25 000 $ à 29 999 $	4	
De 30 000 $ à 34 999 $	5	
De 35 000 $ à 39 999 $	6	
De 40 000 $ à 44 999 $	7	
45 000 $ et plus	8	

38. ÊTES-VOUS SYNDIQUÉ(E)?

Oui	1	(68)
Non	2	

39. **À PART VOUS**, COMBIEN DE PERSONNES Y A-T-IL DANS VOTRE MÉNAGE?
*(Un ménage comprend **toutes** les personnes avec lesquelles vous vivez, **qu'elles fassent ou non partie de votre famille**).*

0 1 2 3 4 5 et plus (69)

Si vous vivez seul(e), veuillez passer à la question 42.

40. **À PART VOUS**, EST-CE QUE D'AUTRES MEMBRES DE VOTRE MÉNAGE OCCUPENT UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ?

Oui	1	(70)
Non	2	

41. **EN EXCLUANT VOTRE PROPRE SALAIRE**, DANS QUELLE CATÉGORIE SE SITUENT LES **GAINS ANNUELS TOTAUX** DE VOTRE MÉNAGE?
(Revenus de travail et autres revenus).

Aucun gain	00	(71-72)
Moins de 5 000 $	01	
De 5 000 $ à 9 999 $	02	
De 10 000 $ à 14 999 $	03	
De 15 000 $ à 19 999 $	04	
De 20 000 $ à 24 999 $	05	
De 25 000 $ à 29 999 $	06	
De 30 000 $ à 34 999 $	07	
De 35 000 $ à 39 999 $	08	
De 40 000 $ à 44 999 $	09	
45 000 $ et plus	10	

42. NOMBRE DE PERSONNES FINANCIÈREMENT À VOTRE CHARGE?
(En vous excluant).

0 1 2 3 4 5 et plus **(73)**

43. AVEZ-VOUS DES ENFANTS?

Oui *(passez à la question 44)*	1	(74)
Non	2	

44. COMBIEN D'ENFANTS VIVENT AVEC VOUS? *(Indiquez le **nombre** d'enfants à chaque groupe d'âge).*

De moins de 6 ans _____ enfant(s)	(75)
De 6 à 12 ans _____ enfant(s)	(76)
De 13 à 17 ans _____ enfant(s)	(77)
De 18 à 24 ans _____ enfant(s)	(78)
De 25 ans et plus _____ enfant(s)	(79)
	2 (80)

SI VOUS AVEZ DES COMMENTAIRES SUR LA QUESTION DU PARTAGE DU TRAVAIL, NOUS APPRÉCIERIONS VIVEMENT QUE VOUS NOUS EN FASSIEZ PART.

Commentaires :

MERCI DE VOTRE COLLABORATION!

VEUILLEZ NOUS RETOURNER LE QUESTIONNAIRE DANS L'ENVELOPPE CI-JOINTE LE PLUS TÔT POSSIBLE.

APPENDICE B : PLAN DE SONDAGE

Enquête sur le partage volontaire du travail dans la Fonction publique québécoise

---

Plan de sondage

Marie Blanchard
Louise Guilbault
Direction de la consultation
et des méthodes
Bureau de la statistique du Québec

Septembre 1983

1. GÉNÉRALITÉS

a) Objectifs

Le but premier de l'étude est de sonder les besoins et les intentions des fonctionnaires sur le partage volontaire du travail et en évaluer l'impact sur les possibilités d'embauche dans la Fonction publique. Plus précisément, le M.M.S.R. veut étudier la possibilité de créer des emplois pour combler les heures qui seraient libérées par une réduction de la durée de la semaine de travail chez les fonctionnaires intéressés.

b) Population visée

La population visée par l'enquête comprend toutes les personnes de la Fonction publique québécoise sauf le personnel de cabinet, les agents de la paix et le personnel de direction des agents de la paix. Ces catégories d'emploi ont été exclues de l'enquête par le M.M.S.R.

c) Base de sondage

La liste de la population visée, appelée base de sondage, a été préparée à partir d'un fichier du ministère de la Fonction publique. Ce fichier contient 46 470 individus appartenant aux catégories d'emploi

suivantes:

02 : agents de maîtrise fonctionnaires
03 : professionnels
04 : fonctionnaires
06 : personnel de maîtrise ouvriers
07 : ouvriers
08 : cadres supérieurs
09 : enseignants

Ce fichier donne aussi pour chaque individu son numéro d'assurance sociale (N.A.S.), son sexe et son âge.

d) Caractéristiques à l'étude

L'ébauche de questionnaire (voir annexe 1) du M.M.S.R. comporte deux sections principales: une qui s'adresse aux personnes intéressées à réduire la durée de leur semaine de travail (à quel moment, nombre de jours par semaine) et une autre section pour les personnes non intéressées (pour quelle raison). On veut savoir, entre autres, à quelles conditions (salaires et avantages sociaux) les personnes intéressées accepteraient de réduire le nombre d'heures de travail, comment l'ensemble des fonctionnaires perçoivent leur travail et leur environnement. Enfin, on recueille des informations générales chez les répondants: le nombre d'années de scolarité, l'état civil, la catégorie d'emploi, etc.

e) Mode de collecte

La poste interne du gouvernement a été choisie comme mode de collecte pour cette enquête. Il est prévu, pour pallier à la non-réponse, de procéder à un premier et puis à un deuxième rappel en utilisant le même procédé.

(Toutefois, selon le taux de réponse atteint, il serait possible de rejoindre les non-répondants par téléphone en utilisant le répertoire téléphonique gouvernemental. De cette façon, le taux de réponse serait amélioré, d'où des estimations plus précises).

2. DÉTERMINATION DE LA TAILLE DE L'ÉCHANTILLON

a) Stratification

A la demande du M.M.S.R., la population visée a été stratifiée en tenant compte de trois variables suivantes:

Sexe:

- homme
- femme

Groupe d'âge:

- moins de 25 ans
- 25 - 34 ans
- 35 - 44 ans
- 45 - 54 ans
- 55 ans et plus

Catégorie d'emploi:

- professionnels et enseignants (03 et 09)
- fonctionnaires (04)
- ouvriers (07)
- agents de maîtrise fonctionnaires, personnel de maîtrise ouvriers et cadres supérieurs (02, 06 et 08)

pour un total de 40 strates: sexe (2) x groupe d'âge (5) x catégorie d'emploi (4).

Etant donné la ressemblance de certains aspects du travail impliqué ou de la formation des personnes y appartenant, les catégories d'emploi suivantes ont été regroupées: 03 et 09 ainsi que 02, 06 et 08.

Dans chaque strate créée, on pense que la perception des individus, face à la réduction de la semaine de travail, est homogène. L'annexe 2 contient la répartition de la population en fonction des strates.

b) Précision des estimations

La plupart des caractéristiques qu'on veut mesurer dans chaque strate sont des proportions. La taille d'échantillon nécessaire pour estimer une proportion est dépendante de l'ordre de grandeur probable de cette proportion. Plus la proportion est petite, i.e. plus le phénomène ou la caractéristique étudiée dans la population est rare, plus la taille de l'échantillon sera élevée.

Un autre facteur dans la détermination de cette taille est l'erreur d'échantillonnage. Comme une partie seulement de la population est enquêtée, l'estimation d'une proportion dans la population à l'aide d'un échantillon comporte une erreur qui est fonction de la distribution du paramètre étudié. On obtient une mesure relative de cette erreur par le coefficient de variation (noté c.v.) qui est exprimé en pourcentage et qui est le rapport entre l'erreur d'échantillonnage d'une statistique et cette statistique; ainsi, pour une proportion estimée $\hat{p}$

$$cv(\hat{p}) = \frac{\text{erreur d'échantillonnage}}{\hat{p}}$$

le coefficient de variation peut servir à construire un intervalle de confiance de la proportion estimée p. Cet intervalle donne les bornes inférieure et supérieure entre lesquelles se situe la valeur p. L'intervalle de confiance avec probabilité 95% (i.e. que la vraie valeur de la proportion se situera dans 95 cas sur 100 dans cet intervalle) est

$$[\hat{p} \pm 1{,}96 \cdot cv(\hat{p}) \cdot \hat{p}]$$

Plus le coefficient de variation est petit et plus l'intervalle de confiance est petit, c'est-à-dire plus la précision de l'estimation est grande.

Le M.M.S.R. désire aussi estimer des proportions dans le sous-groupe de personnes intéressées à réduire la durée de leur semaine de travail. Ce sous-groupe est appelé, en statistique, un domaine d'étude, parce qu'il est impossible de l'identifier lors de la conception du plan de sondage (les personnes y appartenant ne sont pas connues à l'avance). Le nombre d'unités de l'échantillon faisant partie du domaine d'étude devient alors une variable aléatoire dont la valeur est généralement inférieure à la taille originale de l'échantillon d'où une erreur d'échantillonnage plus élevée et donc une estimation moins précise.

Selon l'hypothèse du M.M.S.R., 20 à 30 % de la Fonction publique est intéressé à réduire la durée de la semaine de travail. L'estimation d'une proportion (par exemple de 20%) avec une précision acceptable (soit avec un c.v. de 15%) dans le domaine d'une strate aurait conduit à une taille d'échantillon très élevée.

C'est pourquoi il a été décidé de déterminer une taille d'échantillon pour estimer dans un premier temps, la proportion de personnes dans chaque strate intéressée à réduire la durée de leur semaine de travail et ce avec une précision acceptable (c.v. de 15%). Pour obtenir des estimations fiables dans le domaine d'étude, il faudra considérer le regroupement de strates.

c) Taille d'échantillon

La taille d'échantillon a été calculée pour estimer dans chacune des quarante strates, une plus petite proportion de 15% avec un coefficient de variation de 15%. Si suite aux résultats de l'enquête

la proportion obtenue dans une strate est supérieure à 15%, le coefficient de variation associé sera alors plus petit (estimation plus précise). Dans le cas contraire, un plus grand coefficient de variation sera rattaché à la plus petite proportion estimée.

De plus, la taille d'échantillon a été ajustée à la hausse dans quelques strates afin d'assurer l'estimation dans le domaine d'étude d'une plus petite proportion de 20 ou 25% suite à certains regroupements de strates (voir annexe 3).

Finalement, la taille d'échantillon a été gonflée de 20% dans chaque strate (sauf dans celles qui sont recensées [1]) pour pallier à la non-réponse. Le taux prévu de non-réponse est de l'ordre de 35%. Le facteur de gonflement est cependant inférieur pour éviter de biaiser les estimations (biais dû à la non-réponse).

La taille totale de l'échantillon est de 6 847 personnes. Le tableau 1 donne la taille d'échantillon dans chaque strate.

---

[1] Dans les strates où il y a recensement, on peut calculer une proportion aussi petite que l'on veut de même qu'à l'intérieur du domaine d'étude de la strate.

Tableau 1

Taille de l'échantillon dans chaque strate

HOMMES

Catégorie d'emploi / Groupe d'âge	Professionnels & enseignants	Fonctionnaires	Ouvriers	Agents de maîtrise & cadres supérieurs **
≤ 24 ans	(21) *	125	(46)	0
25-34 ans	277	284	235	152
35-44 ans	281	281	254	263
45-54 ans	263	269	260	258
55 ans & plus	240	264	264	224

FEMMES

Catégorie d'emploi / Groupe d'âge	Professionnels & enseignants	Fonctionnaires	Ouvriers	Agents de maîtrise & cadres supérieurs **
≤ 24 ans	(9)	262	(5)	0
25-34 ans	235	293	(11)	(59)
35-44 ans	205	276	(12)	131
45-54 ans	137	259	(29)	86
55 ans & plus	(98)	377	(40)	(62)

* Le cercle indique que la strate est recencée.
** Inclus le personnel de maîtrise ouvriers.

3. TIRAGE DE L'ÉCHANTILLON

Un échantillon aléatoire simple sans remise des N.A.S. a été tiré de façon indépendante dans chacune des strates. La procédure informatique *TIRAL* développée au B.S.Q. a été utilisée pour générer des nombres aléatoires. Par la suite, la correspondance a été effectuée avec le fichier du ministère de la Fonction publique pour obtenir la liste des N.A.S. faisant partie de l'échantillon.

À chaque N.A.S. sélectionné, correspond un code à 7 positions (ABC1234) qui doit être inscrit sur le questionnaire et saisi. Les trois premières positions du code (ABC) permettent de déterminer à quelle strate appartient le N.A.S. Ce code à trois positions a été conçu de la façon suivante:

A: *Sexe*	1	Homme
	2	Femme
B: *Catégorie d'emploi*	1	Professionnels et enseignants
	2	Fonctionnaires
	3	Ouvriers
	4	Cadres supérieurs et agents de maîtrise*
C: *Groupe d'âge*	1	Moins de 25 ans
	2	25 - 34 ans
	3	35 - 44 ans
	4	45 - 54 ans
	5	55 ans et plus

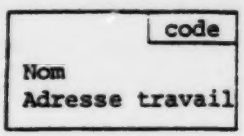
(En annexe 4, on retrouve les caractéristiques de chacune des 40 strates, dont le code à 3 chiffres).

* Inclus le personnel de maîtrise ouvriers.

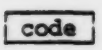
Les 4 dernières positions du code donnent le rang du N.A.S. dans sa strate et correspond à un nombre aléatoire généré par le programme *TIRAL*.

Enfin ce code à 7 positions servira lors du suivi de l'enquête.

C'est le ministère de la Fonction publique qui a fourni au M.M.S.R. trois listes d'étiquettes (pour le premier envoi et les 2 rappels) présentées de la façon suivante:

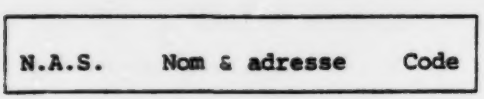


→ pour l'enveloppe



→ pour le questionnaire

S'ajoute à ces listes d'étiquettes, une liste sur papier, en ordre croissant de code avec les informations suivantes:



Cette liste sera utile pour le suivi de l'enquête.

4. CODIFICATION POUR LA NON-RÉPONSE; VALIDATION; ESTIMATION

Une fois la collecte des données terminée, les codes de réponse devront être saisis ainsi que les codes définis pour la non-réponse partielle.

Suite à la saisie, un programme de validation des questionnaires permettra d'éliminer les répondants qui présentent des incohérences dans leurs réponses à certaines questions.

Enfin, les calculs nécessaires à l'estimation des proportions (et moyennes[2]) et de l'erreur d'échantillonnage découlent du plan de sondage et devront tenir compte de la stratification.

---

[2] Quelques variables de l'enquête sont de type continu (nombre d'années à occuper l'emploi actuel, nombre d'heures travaillées par semaine, etc.) pour lesquelles aucune étude de fiabilité n'a été faite. La précision sera estimée après l'enquête.

Tableau 2

Répartition de la population visée selon les 40 strates de l'enquête

HOMMES

Groupe d'âge \ Catégorie d'emploi	Professionnels & enseignants *	Fonctionnaires	Ouvriers	Agents de maîtrise fonctionnaires & personnel de maîtrise ouvriers & cadres supérieurs *	*Total*
≤ 24 ans	21	176	46	-	243
25-34 ans	2 733	3 887	888	254	7 762
35-44 ans	3 243	3 320	1 347	1 664	9 574
45-54 ans	1 656	2 052	1 572	1 453	6 733
55 ans & plus	962	1 722	1 759	729	5 172
Total	8 615	11 157	5 612	4 100	29 484

FEMMES

Groupe d'âge \ Catégorie d'emploi	Professionnels & enseignants	Fonctionnaires	Ouvriers	Agents de maîtrise fonctionnaires & personnel de maîtrise ouvriers & cadres supérieurs	*Total*
≤ 24 ans	9	1 601	5	0	1 615
25-34 ans	876	7 885	11	59	8 831
35-44 ans	533	2 636	12	191	3 372
45-54 ans	209	1 515	29	99	1 852
55 ans & plus	98	1 116	40	62	1 316
Total	1 725	14 753	97	411	16 986

* Certaines catégories d'emploi ont été regroupées à cause de la ressemblance de certains aspects du travail dans ces catégories ou de la formation requise pour y appartenir.

Tableau 3

Codification de la strate; taille de la population et taille d'échantillon dans la strate

Strate	Code	Sexe	Age	Emploi	Taille de la population	Taille de l'échantillon
1	111	H	≤ 24	professionnel ou enseignant	21	21
2	112	H	25-34	professionnel ou enseignant	2 733	277
3	113	H	35-44	professionnel ou enseignant	3 243	281
4	114	H	45-54	professionnel ou enseignant	1 656	263
5	115	H	55 & +	professionnel ou enseignant	962	240
6	211	F	≤ 24	professionnel ou enseignant	9	9
7	212	F	25-34	professionnel ou enseignant	876	235
8	213	F	35-44	professionnel ou enseignant	533	205
9	214	F	45-54	professionnel ou enseignant	209	137
10	215	F	55 & +	professionnel ou enseignant	98	98
11	121	H	≤ 24	fonctionnaire	176	125
12	122	H	25-34	fonctionnaire	3 887	284
13	123	H	35-44	fonctionnaire	3 320	281
14	124	H	45-54	fonctionnaire	2 052	269
15	125	H	55 & +	fonctionnaire	1 722	264
16	221	F	≤ 24	fonctionnaire	1 601	262
17	222	F	25-34	fonctionnaire	7 885	293
18	223	F	35-44	fonctionnaire	2 636	276
19	224	F	45-54	fonctionnaire	1 515	259
20	225	F	55 & +	fonctionnaire	1 116	377
21	131	H	≤ 24	ouvrier	46	46
22	132	H	25-34	ouvrier	888	235
23	133	H	35-44	ouvrier	1 347	254
24	134	H	45-54	ouvrier	1 572	260
25	135	H	55 & +	ouvrier	1 759	264

Tableau 3

Codification de la strate; taille de la population et taille d'échantillon dans la strate (suite)

Strate	Code	Sexe	Age	Emploi	Taille de la population	Taille de l'échantillon
26	231	F	≤ 24	ouvrier	5	5
27	232	F	25-34	ouvrier	11	11
28	233	F	35-44	ouvrier	12	12
29	234	F	45-54	ouvrier	29	29
30	235	F	55 & +	ouvrier	40	40
31	141	H	≤ 24	* Agent de maîtrise ou cadre supérieur	0	0
32	142	H	25-34	Agent de maîtrise ou cadre supérieur	254	152
33	143	H	35-44	Agent de maîtrise ou cadre supérieur	1 664	263
34	144	H	45-54	Agent de maîtrise ou cadre supérieur	1 453	258
35	145	H	55 & +	Agent de maîtrise ou cadre supérieur	729	224
36	241	F	≤ 24	Agent de maîtrise ou cadre supérieur	0	0
37	242	F	25-34	Agent de maîtrise ou cadre supérieur	59	59
38	243	F	35-44	Agent de maîtrise ou cadre supérieur	191	131
39	244	F	45-54	Agent de maîtrise ou cadre supérieur	99	86
40	245	F	55 & +	Agent de maîtrise ou cadre supérieur	62	62
TOTAL					46 470	6 847

* Inclus le personnel de maîtrise ouvriers.

APPENDICE C : BILAN MÉTHODOLOGIQUE

Enquête sur le partage volontaire du travail dans la Fonction publique québécoise

Bilan méthodologique

Marie Blanchard
Direction de la consultation
et des méthodes
Bureau de la statistique du Québec

Juillet 1984

AVANT-PROPOS

À la demande du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (juillet 1983), le B.S.Q. a élaboré le plan de sondage [1] nécessaire à l'enquête sur le partage volontaire du travail dans la Fonction publique québécoise.

Le premier objectif de ce sondage est de déterminer dans quelle mesure des personnes détenant actuellement un emploi à plein temps seraient intéressées à réduire volontairement la durée de leur temps de travail. Le second est de déterminer à quelles conditions cette réduction serait acceptable. Enfin, le troisième est d'évaluer la quantité de temps concédé qui pourrait être utilisé pour embaucher, dans la Fonction publique du Québec, des personnes à la recherche d'emploi.

La cueillette des données qui s'est déroulée en novembre et décembre 1983 a été menée par le M.M.S.R. La codification, la saisie et la validation des données ont été confiées par le M.M.S.R. à une firme privée. De plus, pour ses fins d'analyse, le M.M.S.R. produit lui-même les tableaux dont il a besoin à partir des réponses obtenues.

Puisque les données proviennent d'une enquête par sondage, il revient au B.S.Q. qui en a élaboré le plan, de fournir une expertise méthodologique sur la fiabilité des résultats de l'enquête. Cette analyse a été réalisée par M^me^ Marie Blanchard de la Direction de la consultation et des méthodes. Enfin, M^me^ Nicole Carlos a fait prendre au texte sa forme finale.

Le directeur de la consultation
et des méthodes

RM/nc

Réal Marshall

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS i

TABLE DES MATIÈRES ii

INTRODUCTION 1

1. RÉSUMÉ DU PLAN DE SONDAGE 2

2. PRÉPARATION DU FICHIER DES RÉPONSES 3

3. ÉVALUATION DE LA NON-RÉPONSE 6

   3.1 Taux de réponse 6

   3.2 Biais dû à la non-réponse 6

   3.3 Hors domaines 8

4. PRÉCISION OBTENUE 9

   4.1 Définition du coefficient de variation 9

   4.2 Variables de l'enquête analysées 10

   4.3 Domaines d'étude 14

   4.4 Estimation de la précision de la variable nombre d'heures libérées 16

   4.5 Autres remarques sur le nombre d'heures libérées 18

CONCLUSION 20

TABLE DES MATIÈRES (suite)

BIBLIOGRAPHIE 21

ANNEXE 1 : LE FACTEUR DE PONDÉRATION DE CHAQUE STRATE UTILISÉ POUR L'ESTIMATION 23

ANNEXE 2 : CALCULS DU BIAIS DÛ À LA NON-RÉPONSE 25

ANNEXE 3 : HORS DOMAINES 27

INTRODUCTION

Afin d'évaluer la qualité des résultats de l'enquête sur le partage volontaire du travail, le B.S.Q. a effectué une analyse méthodologique: évaluation de la précision obtenue, étude du biais, etc.

Le rapport, divisé en quatre sections, présente un bilan de cette analyse. À la section 1, on retrouve un résumé du plan de sondage et une brève description des liens qui existent entre ce plan et les résultats obtenus. La section 2 contient la préparation du fichier des réponses pour l'estimation (validation du code strate).

L'analyse du taux de réponse est donnée à la section 3. On y traite du biais que peut occasionner la non-réponse et aussi des hors domaines (personnes tirées dans l'échantillon mais ne faisant plus partie de la Fonction publique).

L'estimation de la précision obtenue est contenue dans la section 4. On y trouve tout d'abord (4.1) la définition du coefficient de variation (cv) et une échelle qui donne la correspondance entre la valeur numérique du cv et sa signification sur la précision de l'estimation. Par la suite, (4.2) on a évalué la précision de variables importantes à l'enquête, soit la proportion de personnes intéressées à réduire leur temps de travail. L'estimation de la précision des proportions dans des domaines d'étude est discutée à la section (4.3). Enfin, on présente l'estimation de la précision du total d'heures libérées (4.4) et quelques commentaires sont formulés sur l'estimation du nombre d'heures libérées.

La conclusion complète le rapport.

1. RÉSUMÉ DU PLAN DE SONDAGE

La population visée par l'enquête comprend toutes les personnes de la Fonction publique québécoise sauf le personnel de cabinet, les agents de la paix et le personnel de direction des agents de la paix. Ces corps d'emploi ont été exclus par le M.M.S.R.

Le fichier du ministère de la Fonction publique, ayant servi de base de sondage, contient 46 470 individus appartenant à différentes catégories d'emploi. Cette base a été stratifiée en quarante strates formées par trois variables de stratification, soit le sexe, l'âge et les catégories d'emploi.

Un échantillon aléatoire simple sans remise a été tiré indépendamment dans chacune des strates. Les tailles d'échantillon calculées (au total 6 847 personnes font partie de l'échantillon) permettent d'estimer une proportion de 15% avec un coefficient de variation de 15% ([1]) dans chaque strate.

Le plan de sondage a permis d'effectuer une enquête auprès d'un échantillon de la Fonction publique québécoise. Les résultats de l'enquête ne fournissent donc pas une image exacte de l'ensemble de la Fonction publique. En effet, une unité enquêtée représente un certain nombre d'unités dans la population visée. Il faut par conséquent pondérer les résultats de l'enquête pour obtenir des estimations[1] qui sont entachées d'une erreur dite d'échantillonnage.

C'est l'estimation de l'erreur d'échantillonnage, à partir des réponses fournies, qui nous permettra de conclure sur la fiabilité des résultats de l'enquête.

---

[1] Voir le document [2] pour la description des formules d'estimation et l'annexe 1 pour le tableau des pondérations utilisées.

2. PRÉPARATION DU FICHIER DES RÉPONSES

Les estimations analysées dans ce rapport ont été calculées à partir du fichier des réponses fournies par le M.M.S.R. au début avril 1984.

Comme les calculs pour obtenir les estimations dépendent du plan de sondage (la stratification), un code de strate a été inscrit sur chaque questionnaire préalablement à l'envoi et par la suite a été saisi sur le fichier des réponses. Ainsi, chaque répondant est identifié à sa strate.

Le code comprend 7 positions:

. le premier chiffre indique le sexe du répondant

1 = homme
2 = femme

. le second chiffre donne le corps d'emploi auquel appartient le répondant

1 = professionnels et enseignants
2 = fonctionnaires
3 = ouvriers
4 = cadres supérieurs et agents de maîtrise

. le troisième chiffre indique le groupe d'âge

1 = moins de 25 ans
2 = 25 - 34
3 = 35 - 44
4 = 44 - 54
5 = 55 et plus

. les quatre dernières positions correspondent à un nombre aléatoire.

Les réponses aux trois questions (3, 29, 30) concernant le corps d'emploi, le sexe et l'âge nous ont permis de valider le code de strate. Il en est ressorti trois types d'erreur.

Le premier type d'erreur comprend les codes de strate 5555555. C'est le code qui a été attribué au répondant lorsque celui-ci a raturé le code original inscrit sur son questionnaire. Au total, 213 personnes ont un code de strate 5555555. Nous leur avons cependant reconstitué un code de strate à partir des réponses fournies sur le corps d'emploi, le sexe et l'âge. Seul 20 répondants n'ont pu obtenir de code faute de réponse à ces questions. Les réponses fournies aux autres questions par ces 20 répondants ne seront pas utilisées lors de l'estimation.

Tel que nous l'avons effectuée, la reconstitution du code de strate chez 193 répondants (213-20) peut occasionner une source de biais. En effet, il se peut qu'un répondant se retrouve dans une strate différente de celle où il a été effectivement tiré (la base de sondage n'étant pas parfaitement mise à jour, le corps d'emploi du répondant par exemple, ne correspond plus à son corps d'emploi indiqué dans la base de sondage).

Le facteur de pondération qui leur est associé peut donc être différent du facteur de pondération original. Nous supposerons cependant qu'en général les codes ainsi calculés sont identiques aux codes originaux.

Les deux autres erreurs retrouvées dans le code de strate concernent le corps d'emploi et l'âge. En effet, le code recalculé à partir des réponses fournies ne correspond pas toujours au code original. Après vérification auprès du M.M.S.R., il semble que la mise à jour de la base de sondage disponible au moment du tirage n'est pas parfaite ou que les répondants ont changé de corps d'emploi ou de catégories d'âge entre le moment du tirage et la réception du questionnaire.

Au total, 209 codes de strate originaux n'indiqueraient pas le corps d'emploi approprié et 39 codes n'identifieraient pas la catégorie d'âge correspondant à celle du répondant. Pour les fins d'estimation, nous avons conservé le code original. Le biais introduit dans les estimations par la non-concordance du code des strates et des réponses fournies (aux questions 3, 29, 30) devrait être minime.

3. ÉVALUATION DE LA NON-RÉPONSE

3.1 Taux de réponse

4 335 personnes ont répondu au questionnaire, ce qui représente un taux global de réponse de 63% par rapport aux 6 847 personnes choisies initialement dans l'échantillon. Le taux de réponse obtenu dans chaque strate est donné au tableau 1. Ces taux ont été calculés à partir des 4 315 répondants qui ont un code de strate. Parmi les 40 strates, 2 ne contiennent aucun répondant (il n'y a aucun individu inscrit au fichier de la base de sondage chez les moins de 25 ans du corps d'emploi des agents de maîtrise, cadres supérieurs et personnel de maîtrise ouvriers).

On remarque au tableau 1 que le taux de réponse dans les strates des hommes est généralement plus élevé que dans les strates composées de femmes.

3.2 Biais dû à la non-réponse

La non-réponse est un facteur qui peut influer sur la précision espérée. En effet, on peut se demander si les non-répondants auraient eu un comportement différent des répondants dans leurs réponses au questionnaire. Certains syndicats ayant demandé à leurs membres de boycotter l'enquête, il se peut que les personnes intéressées à réduire leur temps de travail aient répondu en plus grand nombre que les personnes non intéressées. Si tel était le cas, certaines estimations sont biaisées (justement la proportion de personnes intéressées par la réduction du temps de travail).

Pour évaluer le biais dû à la non-réponse (voir l'annexe 2), il aurait fallu connaître chez les répondants et chez les non-répondants une information fortement corrélée aux variables à l'étude. Cependant, aucune

Tableau 1[2]

Taux de réponse (exprimé en pourcentage) obtenu dans chaque strate

		Hommes	Femmes
Professionnels ou enseignants :	< 25 ans	57	67
	25 - 34 ans	68	67
	35 - 44 ans	68	62
	45 - 55 ans	70	48
	55 +	66	46
Fonctionnaires :	< 25 ans	65	76
	25 - 34 ans	66	63
	35 - 44 ans	73	59
	45 - 54 ans	65	54
	55 -	58	46
Ouvriers :	< 25 ans	61	20
	25 - 34 ans	53	27
	35 - 44 ans	57	58
	45 - 55 ans	47	38
	55 +	40	35
Agents de maîtrise, cadres supérieurs et personnel de maîtrise ouvriers :	< 25 ans	-	-
	25 - 34 ans	84	75
	35 - 44 ans	80	82
	45 - 54 ans	78	66
	55 +	76	61

[2] Dans les cas où le code de strate a été rayé par le répondant, un code a été calculé à partir des réponses fournies aux questions concernant le sexe, l'âge et le corps d'emploi, lorsque c'était possible.

20 répondants dont le code n'a pu être reconstitué sont absents de ces calculs.

information de ce genre n'étant disponible, nous ne pouvons évaluer si ce biais est négligeable ou non.

3.3 Hors domaines

Il est arrivé que certaines personnes choisies dans l'échantillon ne fassent plus partie de la Fonction publique. Lors de la collecte, certains cas ont été dénombrés par le M.M.S.R. Dans la plupart des strates, ce phénomène est apparu marginal. Cependant, chez les 55 ans et plus, la proportion de personnes choisies mais ne faisant plus partie de la Fonction publique varie entre 5 et 10% selon les strates.

C'est pourquoi dans les strates des 55 ans et plus, le facteur de pondération a été recalculé (voir l'annexe 3) pour tenir compte des hors domaines. Cependant, après comparaison avec les estimations obtenues sans modifier les poids originaux, la différence dans les estimations est apparue négligeable. C'est pourquoi les poids originaux ont par la suite été conservés.

4. PRÉCISION OBTENUE

4.1 Définition du coefficient de variation

Le coefficient de variation (cv) est une mesure de l'erreur d'échantillonnage qui s'estime à partir des réponses fournies. L'estimateur du coefficient de variation est donné par le rapport de la racine carrée de l'estimateur sur l'estimateur. A titre d'exemple, le coefficient de variation d'une proportion $\hat{p}$ s'exprime avec la formule suivante:

$$cv(\hat{p}) = \sqrt{v(\hat{p})} / \hat{p}$$

où $v(\hat{p})$: la variance d'échantillonnage de la proportion $\hat{p}$.

L'échelle suivante permet de faire le lien entre la valeur du coefficient de variation et sa signification sur la précision de l'estimation:

Valeur estimée du coefficient de variation	Signification
0% ≤ cv < 5%	estimation excellente
5% ≤ cv < 10%	estimation très bonne
10% ≤ cv < 15%	estimation bonne
15% ≤ cv < 20%	estimation passable
20% ≤ cv < 25%	estimation peu fiable
cv > 25%	estimation très peu fiable

4.2 Variables de l'enquête analysées

Pour les besoins de ses analyses, le M.M.S.R. utilise l'estimation de proportions définies à partir des différentes questions de l'enquête ([3]). Nous avons procédé à l'estimation de la précision[3] obtenue pour certaines de ces variables. Les programmes informatiques généralisés dans le cas de sondage stratifié et développés au B.S.Q. ([4], [5], [6]) ont servi aux calculs des estimations et de leur erreur d'échantillonnage.

Parmi les variables analysées, on retrouve les proportions définies par les questions 7 et 11 de l'enquête. Ces proportions sont essentielles à l'étude.

La question 7 pose la question, à savoir si les personnes sont *intéressées* à réduire leur semaine de travail prochainement (modalité 1) ou éventuellement (modalité 2) alors que la question 11 traite de façon plus générale de la réduction du temps de travail qui *conviendrait* le mieux au répondant. Cette réduction est répartie en cinq modalités:

. modalité 1 - travailler moins longtemps par jour

. modalité 2 - travailler moins longtemps par semaine

. modalité 3 - avoir plus de congés annuels

. modalité 4 - prendre des congés sabbatiques

. modalité 5 - prendre une retraite anticipée.

---

[3] Nous fournissons dans ce texte, une analyse de la précision et nous ne donnons pas les estimations des proportions comme telles que le M.M.S.R. produit lui-même. De plus, puisque le fichier des réponses du M.M.S.R. a subi des validations ou corrections que nous n'avons pas, la valeur des estimations de proportions peut avoir certaines différences mineures. L'ordre de grandeur des cv que nous avons calculés, nous donne cependant une excellente idée de la précision.

Plus précisément, le coefficient de variation des proportions suivantes a été évalué:

. *question 7* : proportion de personnes intéressées à réduire la semaine de travail (modalité 1 ou 2)

. *question 11*: proportion de personnes intéressées à réduire leur semaine de travail (modalité 1 ou 2)

proportion de personnes intéressées par des congés annuels et par des congés sabbatiques (modalité 3 ou 4)

proportion de personnes intéressées par une retraite anticipée (modalité 5).

En regroupant l'ensemble des strates, la précision obtenue est excellente comme l'indique le tableau 2.

Les tableaux 3, 4 et 5 donnent le coefficient de variation des proportions définies aux questions 7 et 11, mais cette fois chez les groupes établis selon le sexe (regroupement des strates d'âge et d'emploi), la catégorie d'âge (regroupement des strates d'emploi et de sexe) et le corps d'emploi (regroupement des strates d'âge et de sexe) respectivement.

L'étude des cv des tableaux 3, 4 et 5 permet de constater que la précision obtenue est souvent excellente ou très bonne, parfois bonne. Quelques exceptions cependant: le cv chez les moins de 25 ans intéressés par des congés annuels ou sabbatiques; le cv des moins de 25 ans intéressés par une retraite anticipée; le cv obtenu dans le corps d'emploi des ouvriers intéressés par des congés annuels ou sabbatiques.

Tableau 2

Coefficient de variation (exprimé en pourcentage)
des proportions définies aux questions 7 et 11

Question 7 :	modalité 1 ou 2	2,0
Question 11 :	modalité 1 ou 2	2,4
	" 3 ou 4	5,4
	" 5	5,2

Tableau 3

Coefficient de variation (exprimé en pourcentage)
des proportions définies aux questions 7 et 11
chez les hommes et les femmes

		Hommes	Femmes
Question 7 :	modalité 1 ou 2	2,6	3,0
Question 11 :	modalité 1 ou 2	3,2	3,4
	" 3 ou 4	5,7	12,1
	" 5	5,4	15,0

Tableau 4

Coefficient de variation (exprimé en pourcentage)
des proportions définies aux questions 7 et 11
selon les catégories d'âge

		<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-55 ans	55+ ans
Question 7 :	modalité 1 ou 2	4,7	3,6	3,5	4,0	4,8
Question 11 :	modalité 1 ou 2	4,4	4,1	4,3	5,3	5,8
	" 3 ou 4	20,2	10,2	8,3	10,6	14,4
	" 5	38,8	15,6	10,2	7,5	10,2

Tableau 5

Coefficient de variation (exprimé en pourcentage)
des proportions définies aux questions 7 et 11
selon le corps d'emploi

		Professionnels ou enseignants	Fonctionnaires	Ouvriers	Agents* de maîtrise, ...
Question 7 :	modalité 1 ou 2	3,0	3.0	9.7	3.6
Question 11 :	modalité 1 ou 2	3,8	3.3	12,5	4,8
	" 3 ou 4	6,8	11,3	20.6	8,6
	" 5	10,8	9,4	12,0	7,3

* ... Agents de maîtrise, cadres supérieurs et personnel de maîtrise ouvriers.

4.3 Domaines d'étude

Il fallait aussi vérifier que la précision des proportions estimées chez les personnes intéressées à réduire leur temps de travail (ces personnes forment un domaine d'étude) est satisfaisante. Les cv de proportions définies à partir de six questions ont été estimées. Le choix des questions s'est fait en fonction de critères pratiques, le but étant de vérifier le comportement de la précision d'un éventail de proportions au niveau d'une strate ou d'un ensemble de strates. La grandeur de la proportion estimée est l'un des facteurs qui détermine la précision d'une proportion. Les questions choisies ont permis de déterminer les cv associés à différentes proportions.

Les proportions ont été définies pour les questions suivantes chez *les personnes intéressées à réduire leur semaine de travail* (chez les personnes qui ont répondu oui prochainement ou oui éventuellement à la question 7).

. *Question 2* : expérience dans la Fonction publique:

- proportion ayant 5 ans et moins d'expérience
- proportion ayant de 6 à 10 ans d'expérience
- proportion ayant de 11 à 15 ans d'expérience
- proportion ayant de 16 à 20 ans d'expérience

. *Question 24*: évaluation de la qualité du travail accompli par une personne à temps partiel par rapport à celle qui travaille à temps plein:

- proportion qui dit que le travail est mieux accompli
- proportion qui dit aussi bien

- proportion qui dit que le travail est moins bien accompli

. *Question 35:* proportion qui supervise le travail d'autres personnes

. *Question 38:* proportion de personnes syndiquées

. *Question 40:* proportion de personnes dont d'autres membres du ménage occupent un emploi rémunéré

. *Question 43:* proportion de personnes qui ont des enfants.

L'analyse de la précision des différentes proportions dans le domaine d'étude définie par la question 7 peut se résumer de la façon suivante:

. *au niveau de l'ensemble des strates* (regroupement des strates d'âge, d'emploi et de sexe), la précision est de bonne à excellente dépendant de la grandeur de la proportion (si $\hat{p}$ = 2,2% alors cv = 15,1%; si $\hat{p}$ = 35,9% alors cv = 3,2%);

. *au niveau des groupes définis en fonction du sexe* (regroupement des strates d'âge et d'emploi chez les hommes et chez les femmes), les proportions de 6% ou plus ont une bonne précision (cv de 15% ou moins);

. *au niveau des groupes établis en fonction des cinq catégories d'âge*, les proportions de 20% ou plus s'estiment avec une bonne précision (cv de 15% ou moins);

. *au niveau des groupes conçus en fonction des quatre corps d'emploi*, il est possible d'estimer une proportion de 7% ou plus avec une

bonne précision;

. *au niveau de chacune des strates*, la précision obtenue autour des proportions inférieures à 40% est généralement insatisfaisante (cv > 15%). C'est pourquoi, au niveau de chaque strate, il est déconseillé d'utiliser l'estimation de proportions inférieures à 40% dans le domaine d'étude défini par la question 7 (c'est-à-dire, chez les personnes intéressées à réduire leur semaine de travail).

4.4 Estimation de la précision de la variable nombre d'heures libérées

L'un des objectifs du M.M.S.R. est d'évaluer la quantité de temps concédé qui pourrait être utilisé pour embaucher, dans la Fonction publique du Québec, des personnes à la recherche d'emploi. C'est à partir de deux questions de l'enquête que le M.M.S.R. a estimé le nombre d'heures libérées:

. *question* 5 : la durée régulière d'une semaine de travail en nombre d'heures et de minutes

. *question* 9 : la formule d'horaire qui conviendrait le mieux

a) en nombre d'heures par jour

b) en nombre de jours par semaine.

Soit:

x_{hi} : la valeur (exprimée en heures) de la durée régulière de travail (question 5) chez le répondant i de la strate h

et

y_{hi} : la valeur de la durée désirée chez le répondant i de la strate h (la durée désirée est égale au nombre d'heures par jour (question 9 a) multiplié par le nombre de jours par semaine (question 9 b)).

Ainsi, chez le répondant i de la strate h intéressée à réduire la semaine de travail, le nombre d'heures libérées (t_i) devient:

$$t_{hi} = x_{hi} - y_{hi}$$

Au niveau d'une strate h, l'estimation du total ($\hat{T}_h$) est:

$$\hat{T}_h = \frac{N_h}{n_{rh}} \sum_{i=1}^{n_{rh}} t_{hi}$$

où

n_{rh} : c'est le nombre de répondants dans la strate h

et

N_h : c'est la taille de la strate h.

La variance d'échantillonnage du total d'heures libérées dans la strate h devient:

$$v(\hat{T}_h) = v(\hat{X}_h) + v(\hat{Y}_h) - 2\text{cov}(\hat{X}_h, \hat{Y}_h)$$

où

$\hat{X}_h$: c'est l'estimation du nombre total d'heures travaillées dans une semaine dans la strate h

et

$\hat{Y}_h$: c'est l'estimation du nombre total d'heures qu'on voudrait travailler dans la strate h.

Comme nos programmes informatiques ne nous permettent pas d'obtenir directement la covariance, nous l'avons supposée égale à zéro. Nous pensons que la corrélation entre la durée régulière de travail et la durée

désirée est positive ou nulle. C'est pourquoi l'estimation de la variance du total d'heures libérées devient:

$$v(\hat{T}_h) = v(\hat{X}_h) + v(\hat{Y}_h)$$

ce qui devrait constituer une borne supérieure pour l'estimation de la variance.

La précision ainsi estimée pour le nombre total d'heures libérées est excellente, que ce soit au niveau de l'ensemble des strates, dans les cinq groupes formés en fonction des catégories d'âge, dans les quatre groupes formés par les corps d'emploi, chez les hommes et chez les femmes. Même au niveau de chaque strate, la précision est généralement bonne. Quelques exceptions: la strate des hommes ouvriers de moins de 25 ans et toutes les strates d'âge des femmes appartenant à un corps d'emploi des ouvriers.

4.5 Autres remarques sur le nombre d'heures libérées

Notre estimation du nombre d'heures libérées est sensiblement plus élevée que celle fournie par le M.M.S.R. dans un document présenté à l'A.C.F.A.S. (voir [7] - le nombre d'heures calculé par le M.M.S.R. est de 205 757). Le M.M.S.R. n'a pas tenu compte de la stratification (la pondération allouée à chaque individu varie d'une strate à l'autre) pour effectuer ce calcul.

D'autre part, le M.M.S.R. dans le document présenté à l'A.C.F.A.S. effectue une estimation du nombre de personnes qui pourraient être embauchées pour combler ces heures libérées. Trois hypothèses sont présentées:

. si les 205 757 heures étaient comblées à plein temps, soit pendant 5 jours de 7 heures, la Fonction publiques pourrait embaucher 5 878 personnes;

. si elles étaient comblées à raison de 4 jours de 7 heures chacun, 7 348 employé(e)s pourraient s'ajouter à la Fonction publique;

. si les nouveaux(lles) employé(e)s devaient travailler 3 jours de 7 heures, ils (elles seraient 9 797).

Nous croyons que cette répartition des heures libérées est purement théorique. Dans la pratique, il faut tenir compte de la structure organisationnelle (services, directions, ministères, etc.), combler des heures qui correspondent à certaines tâches spécifiques, etc. Le plan de sondage tel qu'il a été conçu, permet d'estimer la masse d'heures libérées et non l'estimation du nombre de personnes qui pourraient être embauchées à partir des hypothèses émises.

CONCLUSION

L'analyse de l'erreur d'échantillonnage des différentes variables de l'enquête sur le partage volontaire du travail permet de conclure qu'en général, la précision des résultats qu'utilisent le M.M.S.R. est bonne.

La précision des proportions de personnes intéressées à réduire leur semaine ou leur temps de travail varie de bonne à excellente selon les regroupements de strates considérées (section 4.2).

Les proportions estimées cette fois chez les personnes intéressées à réduire leur semaine de travail est aussi bonne dans différents regroupements de strates (section 4.3).

Pour ce qui est du nombre total d'heures libérées, la précision s'est avérée être excellente au niveau des regroupements de strates et bonne dans la plupart des strates prises individuellement (section 4.4).

Enfin, il est très important de noter que nous n'avons pu évaluer le biais dû à la non-réponse, car aucune information n'était disponible pour le faire. C'est pourquoi, dans l'évaluation de l'erreur d'échantillonnage (à partir de laquelle nous avons évalué la précision), le biais dû à la non-réponse a été supposé nul. Cependant, il se peut que la demande de certains syndicats de boycotter l'enquête ait biaisé les résultats.

BIBLIOGRAPHIE

[1] Marie Blanchard et Louise Guilbault, *Enquête sur le partage volontaire du travail dans la Fonction publique québécoise - Plan de sondage*, Direction de la consultation et des méthodes, B.S.Q., septembre 1983.

[2] Louise Bourque, *Formules générales d'estimation pour un plan de sondage stratifié à un degré*, Service des études spéciales et des méthodes, B.S.Q., juillet 1982.

[3] *Questionnaire sur le partage volontaire du travail*, Direction des études de main-d'oeuvre, Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, octobre 1983.

[4] Louise Bourque, *Guide statistique d'utilisation des sous-programmes servant à l'estimation dans le cadre d'un plan de sondage à un degré*, Service des études spéciales et méthodes, B.S.Q., janvier 1983.

[5] *Guide informatique d'utilisation des sous-programmes servant à l'estimation dans le cadre d'un plan de sondage stratifié à un degré*, Service de l'informatique, B.S.Q., janvier 1983, revu et corrigé par
Robert Paré, *Guide d'utilisation informatique des sous-programmes d'estimation dans le cadre d'un plan de sondage stratifié à un degré*, Direction de la consultation et des méthodes, B.S.Q., mars 1984.

[6] Robert Paré, *Estimation dans un plan de sondage stratifié à un degré - Guide d'utilisation des programmes informatiques*, Direction de la consultation et des méthodes, B.S.Q., mai 1984.

BIBLIOGRAPHIE (suite)

[7] Viviane B.-Acoca, *Le partage volontaire du travail dans la fonction publique - Résultats d'un sondage*, Service des études prévisionnelles en main-d'oeuvre, Direction de la recherche, Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, mai 1984.

Annexe 1

Le facteur de pondération de chaque strate utilisé pour l'estimation

Strate	Sexe	Âge	Emploi	N taille de la population	n taille de l'échantillon	n_r nombre de répondants	N/n_r facteur de pondération
1	H	≤24	Professionnel ou enseignant	21	21	12	1,75
2	H	25-34	"	2 733	277	188	14,54
3	H	35-44	"	3 243	281	191	16,98
4	H	45-54	"	1 656	263	183	9,05
5	H	55 et +	"	962	240	159	6,05
6	F	≤24	"	9	9	6	1,50
7	F	25-34	"	876	235	158	5,54
8	F	35-44	"	533	205	128	4,16
9	F	45-54	"	209	137	66	3,17
10	F	55 et +	"	98	98	45	2,18
11	H	≤24	Fonctionnaire	176	125	81	2,17
12	H	25-34	"	3 887	284	187	20,79
13	H	35-44	"	3 320	281	204	16,27
14	H	45-54	"	2 052	269	176	11,66
15	H	55 et +	"	1 722	264	154	11,18
16	F	≤24	"	1 601	262	199	8,05
17	F	25-34	"	7 885	293	185	42,62
18	F	35-44	"	2 636	276	162	16,27
19	F	45-55	"	1 515	259	141	10,74
20	F	55 et +	"	1 116	377	175	6,38
21	H	≤24	Ouvrier	46	46	28	1,64
22	H	25-34	"	888	235	125	7,10
23	H	35-44	"	1 347	254	144	9,35
24	H	45-54	"	1 572	260	123	12,78
25	H	55 et +	"	1 759	264	105	16,75

Strate	Sexe	Âge	Emploi	N taille de la population	n taille de l'échantillon	n_r nombre de répondants	N/n_r (1) facteur de pondération
26	F	≤24	Ouvrier	5	5	1	5
27	F	25-34	"	11	11	3	3,67
28	F	35-44	"	12	12	7	1,71
29	F	45-54	"	29	29	11	2,64
30	F	55 et +	"	40	40	14	2,86
31	H	≤24	Agent de maîtrise, cadre sup. ...	0	0	-	-
32	H	25-34	"	254	152	127	2
33	H	35-44	"	1 664	263	210	7,92
34	H	45-54	"	1 453	258	201	7,23
35	H	55 et +	"	729	224	170	4,29
36	F	≤24	"	0	0	-	-
37	F	25-34	"	59	59	44	1,34
[illegible]	F	35-44	"	191	131	107	1,79
		45-54	"	99	86	57	1,74
		55 et +	"	62	62	38	1,63

(1) Facteur de pondération: le poids attribué à chaque répondant d'une strate.

... Agent de maîtrise, cadre supérieur et personnel de maîtrise ouvrier.

Annexe 2

Calculs du biais dû à la non-réponse

Pour vérifier si les résultats sont biaisés par la non-réponse, il faut calculer le biais dû à cette non-réponse sur une variable de l'enquête disponible pour l'ensemble des répondants et des non-répondants.

Supposons P_1 la proportion d'une modalité d'une variable chez les répondants de l'enquête et P_2, la proportion à cette même modalité de la variable chez les non-répondants. Alors le biais sur l'estimation de la proportion $\hat{p}$ se définit par la formule suivante [1]:

$$b(\hat{p}) = w_2(p_1 - P_2)$$

où

w_2 : est la proportion de non-répondants à l'enquête.

Afin d'évaluer l'impact du biais apporté par la non-réponse, il faut calculer l'erreur relative moyenne (ERM) de $\hat{p}$ qui est donnée par la formule suivante:

$$ERM(\hat{p}) = \sqrt{v(\hat{p}) + b^2(\hat{p})} \; / \; \hat{p}$$

où

$v(\hat{p})$: c'est la variance d'échantillonnage de $\hat{p}$.

---

[1] Cochran, Sampling Techniques, 3rd Edition, p. 361, chapitre 13.

Dans l'enquête sur le partage volontaire du travail, une information connue chez les répondants et les non-répondants et corrélée aux variables d'étude est non disponible. C'est pourquoi, l'évaluation du biais n'a pu être faite.

Par conséquent, le calcul de la précision ne tiendra compte que de la variance d'échantillonnage.

Annexe 3

Hors domaines

Il est arrivé que certaines personnes choisies dans l'échantillon ne fassent plus partie de la Fonction publique. Ce sont des hors domaines. Chez les 55 ans et plus, la formule suivante fût utilisée pour le calcul du poids d'une unité rattachée à une strate h.

Supposons:

N_h : la taille originale de la strate h

n_h : la taille originale de l'échantillon dans la strate h

n_{rh} : le nombre réel de répondant dans la strate h

m_h : le nombre de personnes n'appartenant plus à la Fonction publique dans la strate h.

Le nouveau poids accordé à une unité répondante de la strate h devient:

$$w_h = \frac{\hat{N}_h}{n_{rh}}$$

où

$\hat{N}_h = N_h - N_h\left(\frac{m_h}{n_h}\right)$, $\frac{m_h}{n_h}$: est la proportion de personnes dans l'échantillon de la strate h ne faisant plus partie de la Fonction publique.

APPENDICE D : CALCUL DÉTAILLÉ DU TEMPS LIBÉRÉ PAR L'ÉCHANTILLON SELON CHACUNE DES QUATRE FORMULES DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

CALCUL DÉTAILLÉ DU TEMPS LIBÉRÉ PAR L'ÉCHANTILLON SELON CHACUNE DES QUATRE FORMULES DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction hebdomadaire: il s'agit de personnes-année libérée par les répondants désireux de réduire la durée de leur journée ou de leur semaine de travail, à savoir ceux qui ont répondu "1" ou "2" à la question 11.

Le résultat est obtenu du calcul suivant:

$$PA_{(réd.\ hebdo.)} = \left[\begin{array}{l}\text{réduction souhaitée}\\ \text{exprimée en heures}\\ \text{par semaine (selon}\\ \text{la question 12)}\end{array}\right] \times \left[\begin{array}{l}\text{durée d'application}\\ \text{de la formule}\\ \text{exprimée en semaines}\\ \text{(selon la question 10)}\end{array}\right] \div 1540$$

où:

PA (réd. hebdo.) : personnes-année libérées par la réduction hebdomadaire.

Réduction souhaitée : Différence entre la durée actuelle de la semaine de travail (selon la question 5) et la durée souhaitée (nombre de jours x nombre d'heures par jour) selon la question 12.

1540 : Nombre d'heures de travail par année dans la Fonction publique (220 jours x 7 heures). La durée normale de travail a été estimée a 220 jours/an en considérant que les fonctionnaires ont droit à 33 jours de congés annuels et fériés et en supposant qu'ils utilisent sept des douze jours de maladie[1] qui leur sont octroyés à chaque année.

Durée d'application : Durée déclarée à la question 10.

Lorsque le répondant désirait l'utiliser plus de 5 ans, il a été supposé qu'il s'agissait d'une adoption permanente. La durée équivaut alors à 65-âge du répondant puisque l'âge moyen des fonctionnaires qui ont pris leur retraite en 1982 ou en 1983 était 61,9 ans (chiffres fournis par le Conseil du Trésor).

Si le répondant avait plus de 62 ans, la durée est fixée à (65 ans-âge du répondant).

---

1. Une étude réalisée en 1980 par le ministère des Affaires sociales estimait ce chiffre à environ 7,5; (voir Le Devoir, 19 janvier 1985, p. 2 "6000 fonctionnaires victimes d'alcoolisme").
Voir aussi Madore, L., op. cit.

Les congés annuels additionnels - Le résultat est tiré de l'opération suivante:

$$\text{PA (congés annuels)} : \left[\begin{array}{l}\text{Durée du congé}\\ \text{en mois}\end{array}\right] \times \left[\begin{array}{l}\text{Durée d'application}\\ \text{de la formule en}\\ \text{année}\end{array}\right] \div 12$$

où:

PA (congés annuels) : Personnes-année libérées pour l'augmentation des congés annuels.

Durée du congé: Nombre de mois de congés annuels additionnels souhaités par le répondant selon la question 12.

Durée d'application: (62 ans-âge du répondant) si celui-ci a moins de 62 ans, autrement la durée est supposée égale à (65 ans-âge du répondant).

Les congés sabbatiques (congés périodiques sans solde) les personnes-années ont été calculées ainsi:

$$\text{PA (congé sabbatique)} = \left[\begin{array}{l}\text{durée du congé}\\ \text{en mois}\end{array}\right] \times \left[\frac{\text{durée d'application (en année)}}{\text{fréquence du congé (en année)}}\right] \div 12$$

où:

PA (congé sabbatique) : Personnes-année libérées par la formule.

Durée du congé: Nombre de mois de congé tel que déclaré à la question 12.

Durée d'application : (62 ans-âge du répondant) s'il a moins de 62 ans, autrement la durée équivaut à (65 ans-âge du répondant).

Fréquence : Périodicité du congé telle que déclarée à la question 12. Par exemple, si le répondant a indiqué "six mois tous les cinq ans" la fréquence est 5.

220 : Nombre de jours travaillés par année.

La retraite anticipée - le calcul s'est fait de la manière qui suit:

PA (retraite) = (62 ans-âge de retraite souhaité), si l'âge du répondant est inférieur a 62 ans

où = (65 ans-âge) si l'âge du répondant est compris entre 62 et 65 ans inclusivement.

où

PA (retraite) = personnes-année libérées par la formule.

62 = âge moyen de départ à la retraite en 1982 et 1983 dans la fonction publique.

APPENDICE E : EFFECTIFS COUVERTS PAR L'ÉTUDE, TAILLE DE L'ÉCHANTILLON, NOMBRE DE RÉPONDANTS ET COEFFICIENTS DE PONDÉRATION UTILISÉS POUR L'ESTIMATION

EFFECTIFS COUVERTS PAR L'ÉTUDE, TAILLE DE L'ÉCHANTILLON,
NOMBRE DE RÉPONDANTS ET COEFFICIENTS DE PONDÉRATION UTILISÉS POUR L'ESTIMATION

Strate	Sexe	Âge	Profession	Effectifs couverts par l'étude	Taille de l'échantillon	Nombre de répondants	Coefficient de pondération
1	H	24 et -	Professionnel ou enseignant	21	21	12	1,75
2	H	25-34	"	2 733	277	177	15,44
3	H	35-44	"	3 243	281	179	18,12
4	H	45-54	"	1 656	263	169	9,80
5	H	55 et +	"	962	240	151	6,37
Sous-total				8 615	1 082	688	
6	F	24et -	"	9	9	5	1,80
7	F	25-34	"	876	235	154	5,69
8	F	35-44	"	533	205	120	4,44
9	F	45-54	"	209	137	65	3,22
10	F	55 et +	"	98	98	43	2,28
Sous-total				1 725	684	387	
TOTAL - Professionnel ou enseignant				10 340	1 766	1 075	
11	H	24 et -	Fonctionnaire	176	125	79	3,23
12	H	25-34	"	3 887	284	180	21,59
13	H	35-44	"	3 320	281	196	16,94
14	H	45-54	"	2 052	269	167	12,219
15	H	55 et +	"	1 722	264	146	11,79
Sous-total				11 157	1 223	768	
16	F	24 et -		1 601	262	191	8,38
17	F	25-34	"	7 885	293	175	45,06
18	F	35-44	"	2 636	276	154	17,12
19	F	45-54	"	1 515	259	134	11,31
20	F	55 et +	"	1 116	377	168	6,64
Sous-total				14 753	1 467	822	
TOTAL - Fonctionnaire				25 910	2 690	1 590	

(suite)

Strate	Sexe	Âge	Profession	Effectifs couverts par l'étude	Taille de l'échantillon	Nombre de répondants	Coefficient de pondération
21	H	24 et -	Ouvrier	46	46	27	1,7
22	H	25-34	"	888	235	121	7,34
23	H	35-44	"	1 347	254	138	9,76
24	H	45-54	"	1 572	260	119	13,21
25	H	55 et +	"	1 759	264	104	16,91
Sous-total				5 612	509	506	
26	F	24 et -	"	5	5	1	5,00
27	F	25-34	"	11	11	3	3,67
28	F	35-44	"	12	12	7	1,71
29	F	45-54	"	29	29	11	2,64
30	F	55 et +	"	40	40	12	3,33
Sous-total				97	97	34	
TOTAL - Ouvrier				5 709	543	540	
31	H	24 et -	Agent de maîtrise, cadre supérieur	0	0	0	0
32	H	25-34	"	254	152	123	2,07
33	H	35-44	"	1 664	263	204	8,16
34	H	45-54	"	1 453	258	194	7,49
35	H	55 et +	"	729	224	162	4,50
Sous-total				4 100	683	683	
36	F	24 et -		0	0	0	0
37	F	25-34	"	59	59	41	1,44
38	F	35-44	"	191	131	97	1,97
39	F	45-54	"	99	86	54	1,83
40	F	55 et +	"	62	62	38	1,63
Sous-total				411	338	230	
TOTAL - Cadre et agent de maîtrise				4 511	1 235	913	
TOTAL avec code de strate						4 121	
TOTAL sans code de strate						214	
GRAND TOTAL				46 470	6 847	4 335	
			Hommes	29 484	4 261	2 648	
			Femmes	16 986	2 586	1 687	